# CULTURA FINANCIARĂ, SPIRITUL ANTREPRENORIAL ȘI EDUCAȚIA INOVATIVĂ

*Culegere de texte, analize și studii de caz pentru studenți și antreprenori*

Coordonator volum:
**Göndör Mihaela**

Presa Universitară Clujeană

# CULTURA FINANCIARĂ, SPIRITUL ANTREPRENORIAL ȘI EDUCAȚIA INOVATIVĂ

*Culegere de texte, analize și studii de caz pentru studenți și antreprenori*

*Coordonator volum*

**Göndör Mihaela**

*Autori*

***Dobrescu Emilian M, Gănescu Cristina, Georgescu Maria-Ana, Botiș Sorina, Modrea Arina, Göndör Mihaela, Moruțan Radu Alin, Balogh Péter, Grăjdieru Ecaterina, Coman Claudiu, Minica Mirela, Suciu Titus, Lapteș Ramona, Avram Iftinia***

**Presa Universitară Clujeană**

**2017**

**Partener:** *Asociația „GRUPUL ACADEMIC DE CERCETARE ŞI EDUCAŢIE – AGRE" din Tîrgu Mureș*

*Referenţi ştiinţifici:*

**Prof. univ. dr. Carmen Năstase**

**Prof. univ. dr. Emilia Herman**

**ISBN 978-606-37-0283-9**

**© 2017 Coordonatorul volumului. Toate drepturile rezervate. Reproducerea integrală sau parţială a textului, prin orice mijloace, fără acordul coordonatorului, este interzisă şi se pedepseşte conform legii.**

**Tehnoredactare computerizată: Cristian-Marius Nuna**

**Universitatea Babeş-Bolyai**
**Presa Universitară Clujeană**
**Director: Codruța Săcelean**
**Str. Hasdeu nr. 51**
**400371 Cluj-Napoca, România**
**Tel./fax: (+40)-264-597.401**
**E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro**
**http://www.editura.ubbcluj.ro/**

# CUPRINS

Cuvânt înainte – *Considerații privind cultura financiară, spiritul antreprenorial și educația inovativă* ..... 4

1. POLITICA INOVĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ / *Emilian M. DOBRESCU* ..... 6

2. SPIRITUL ANTREPRENORIAL ÎN STATELE EUROPENE – ANALIZĂ COMPARATIVĂ / *Cristina GĂNESCU* ..... 19

3. EDUCAȚIA PENTRU INOVAȚIE ȘI ROLUL ÎNTREPRINZĂTORILOR / *Maria-Ana GEORGESCU* ..... 37

4. EDUCAȚIA FINANCIARĂ ȘI PROVOCĂRILE SISTEMULUI BANCAR / *Sorina BOTIȘ* ..... 53

5. CREATIVITATE MANAGERIALĂ ȘI COMUNICARE ÎN ANTREPRENORIAT / *Arina MODREA* ..... 68

6. ASPECTE PRIVIND FISCALITATEA ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI PROVOCĂRILE PENTRU ANTREPRENORI / *Mihaela GÖNDÖR* ..... 89

7 ELIMINAREA CASH-ULUI DIN VIAȚA DE ZI CU ZI. AGONIE SAU EXTAZ? / *Radu Alin MORUȚAN* ..... 114

8. CUM INFLUENȚEAZĂ POLITICA MONETARĂ COMPANIILE? / *Péter BALOGH* ..... 126

9. STRATEGII DE STOPARE A MIGRAȚIEI PERSONALULUI MEDICAL CENTRATE PE MĂSURI FINANCIARE / *Ecaterina GRĂJDIERU, Claudiu COMAN* ..... 136

10. O NOUĂ ABORDARE A DESIGN-ULUI CURRICULAR. STRATEGIA DE ÎNVĂȚARE „RESPECT" APLICATĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR ECONOMIC / *Mirela MINICĂ* ..... 162

11. EDUCAȚIA BURSIERĂ CA MODALITATE DE A INVESTI PE PIAȚA DE CAPITAL / *Titus SUCIU* ..... 176

12. EDUCAȚIE FINANCIARĂ PRIN RECURS LA CONTABILITATE / *Ramona LAPTEȘ* ..... 195

13. EDUCAȚIE ȘI COMUNITATE – SPRE O PEDAGOGIE A RELAȚIILOR / *Iftinia AVRAM* ..... 211

Notă de prezentare a autorilor ..... 220

## *CUVÂNT ÎNAINTE*

## Considerații privind cultura financiară, spiritul antreprenorial și educația inovativă

Educația antreprenorială nu trebuie confundată cu studiile generale de afaceri sau economice, deoarece scopul acesteia este de a promova creativitatea, inovarea, asumarea riscurilor și activitățile independente. În opinia noastră, educația inovativă ajută studenții și antreprenorii să devină mai creativi și mai încrezători în orice activitate pe care o întreprind, generează schimbări de mentalitate pe tot parcursul vieții, ducând la dobândirea și consolidarea unei culturi antreprenoriale. În plus, educația financiară urmărește să contribuie la formarea unei culturi financiare, care să permită studenților și antreprenorilor să înțeleagă mai ușor modul de funcționare a economiei naționale și oportunitățile de antreprenoriat.

Conform unor studii recente, spațiul de start-up și antreprenoriat este modest dezvoltat în România, prin urmare, prezentul volum **„Cultura financiară, spiritul antreprenorial și educația inovativă"** se dorește o invitație la asumarea de riscuri, la adoptarea unei atitudini creative și inovatoare, la dezvoltarea ideilor și la acțiune, sau altfel spus, o invitație de a avea un spirit antreprenorial.

Volumul reprezintă o culegere de lucrări de sinteză realizate de membri ai corpului didactic universitar, de doctoranzi și practicieni din România, având ca teme centrale cultura financiară, spiritul antreprenorial și educația inovativă, fiind structurat în treisprezece capitole: *Politica inovării în Uniunea Europeană, Spiritul antreprenorial în statele europene – analiză comparativă, Educația pentru inovație și rolul întreprinzătorilor, Educația financiară și provocările sistemului bancar, Creativitate managerială și comunicare în antreprenoriat, Aspecte privind fiscalitatea în Uniunea Europeană și provocările pentru antreprenori, Eliminarea cash-ului din viața de zi cu zi. Agonie sau extaz?, Cum influențează politica monetară companiile?, Strategii de stopare a migrației personalului medical centrate pe măsuri financiare, O nouă abordare a design-ului curricular. Strategia de învățare „Respect" aplicată în învățământul superior economic, Educația bursieră ca modalitate de a investi pe piața de capital, Educație financiară prin recurs la contabilitate, Educație și comunitate – spre o pedagogie a relațiilor* și include pe lângă informații bibliografice sau teoretice și rezultate ale unor cercetări originale, realizate în ultimii ani.

Realizarea acestui volum se înscrie într-un proiect mai amplu al Asociației „Grupul Academic de Cercetare și Educație – AGRE" din Tîrgu Mureș, care își propune promovarea cunoașterii prin cercetare științifică, diseminarea cunoașterii

prin predare/învățare și utilizarea cunoașterii prin transferul și relația inovativă cu mediul socio-economic.

Lucrarea se adresează unui public format din studenți, antreprenori, autorități publice și profesori deopotrivă (carte pentru studenți, antreprenori, profesori și autorități) și dorește să lanseze o provocare la regândirea sensurilor și semnificațiilor inovației în educație, în cultura financiară, pentru susținerea și dezvoltarea spiritului antreprenorial, să explice concepte, să propună idei, proiecte sau studii de caz, în speranța de a inspira practicienii să treacă la acțiune, autoritățile să adopte politicile corecte, școlile și profesorii să includă în mod durabil educația antreprenorială atât în formarea studenților cât și a profesorilor.

Cu prilejul editării acestui volum, intitulat „Cultura financiară, spiritul antreprenorial și educația inovativă", mi-aș îngădui să amintesc și componența echipei de cercetare, respectiv: dr. Dobrescu Emilian M – cercetător principal I la Institutul de Economie Națională al Academiei Române, dr. Gănescu Cristina – conferențiar la Universitatea „Constantin Brâncoveanu" din Pitești, dr. Georgescu Maria-Ana – profesor la Universitatea „Petru Maior" din Tîrgu Mureș, dr. Botiș Sorina – conferențiar la Universitatea „Transilvania" din Brașov, dr. Modrea Arina – conferențiar la Universitatea „Petru Maior" din Tîrgu Mureș, drd. Moruțan Radu Alin – manager la Banca Comercială Română, Ag. Tîrgu Mureș și doctorand în economie în cadrul Facultății de Economie Oradea, dr. Balogh Péter – specialist economist în cadrul Băncii Naționale a României, Ag. Mureș, drd. Grăjdieru Ecaterina – Universitatea „Transilvania" din Brașov, dr. Coman Claudiu – profesor la Universitatea „Transilvania" din Brașov, dr. Minică Mirela – conferențiar la Universitatea „Eftimie Murgu" din Reșița, dr. Suciu Titus – lector la Universitatea „Transilvania" din Brașov, dr. Lapteș Ramona – lector la Universitatea „Transilvania" din Brașov, dr. Avram Iftinia – lector la Universitatea „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca și dr. Göndör Mihaela – conferențiar la Universitatea „Petru Maior" din Tîrgu Mureș.

Pe această cale adresez mulțumiri Asociației „Grupul Academic de Cercetare și Educație – AGRE" din Tîrgu Mureș, care a inițiat și sprijinit acest demers. Mulțumesc și tuturor celor care au colaborat și ajutat la realizarea acestei lucrări!

Coordonator volum
dr. *Mihaela GÖNDÖR*

# 1. POLITICA INOVĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

***Emilian M. DOBRESCU***

În 1912, Joseph Alois Schumpeter, economist, sociolog și istoric economic austriac, susținea pentru prima dată în lucrarea „Teoria evoluției economice" că motorul progresului economic este *inovația,* în lipsa căreia economia ar stagna și s-ar rezuma la un simplu circuit. Inovația determină dinamismul și profitul, ea se află la originea dobânzii și a creditului[1]. În 1913, în teoria sa asupra ciclurilor, J.A. Schumpeter considera inovația cauza explicativă a celor trei mari cicluri economice capitaliste: 1) 1787–1842: caracterizat de producerea bumbacului, a oțelului și a mașinilor cu abur; 2) 1843–1897: căile ferate, forța aburului și, 3) 1898–1937: electricitatea, chimia, automobilul. De atunci a trecut aproape un secol. Astăzi, țările care-și stimulează inovația și inovarea își stimulează viitorul[2].

## Primul deceniu de inovare europeană comună. Cazul României

De-a lungul ultimei jumătăți a secolului al XX-lea, aproape permanent a existat un decalaj între Uniunea Europeană (la început, Comunitatea Economică a Cărbunelui și Oțelului, apoi Piața Comună, Comunitatea Europeană) și SUA, în ceea ce privește productivitatea muncii și inovația. Acest decalaj încă mare, iar în unele sectoare tehnologice – foarte mare, este „pronunțat și durabil", cum s-au exprimat în repetate rânduri, mai mulți politicieni și economiști.

Conform Ordonanței nr. 8 din 31 ianuarie 1997 a Guvernului României privind stimularea cercetării-dezvoltării și inovării, dar și a altor reglementări și acte normative similare care i-au urmat, aceste activități au fost considerate priorități naționale în țara noastră. Statul român stimulează cercetarea–dezvoltarea și inovarea, precum și crearea în economie a unui mediu favorabil difuziei și absorbției inovării, pentru a asigura dezvoltarea economică durabilă și creșterea bunăstării și calității vieții. Alocarea de către stat a resurselor financiare în acest scop ar trebui să fie prioritate a cheltuielilor bugetare.

---

[1] Lord Robbins, The Theory of Economic Development in the History of Economic Thought, Macmillan St Martin's Press, London 1968, pag. 16

[2] pentru mai multe informații a se vedea Dobrescu, Emilian M., Teorii și doctrine din secolul al XX-lea, în Sociologie economică, Editura Fundației România de Mâine, București, 2014, pag. 46

Ministerul Educației și Cercetării (MEC) este organul administrației publice centrale de specialitate în domeniul cercetării-dezvoltării și inovării, care are rolul și responsabilitatea de a defini, coordona și asigura: a) planificarea strategică și obiectivele acesteia; b) politicile pentru atingerea obiectivelor planificării strategice; c) cadrul normativ-metodologic, funcțional, operațional și financiar, în care se realizează politicile de cercetare–dezvoltare și inovare; d) aplicarea acestor politici, precum și monitorizarea, evaluarea și controlul realizării lor. În vederea îndeplinirii rolului său, MEC trebuie să stimuleze dialogul cu structurile societății civile; în acest sens, trebuie să se consulte și să stimuleze implicarea acestor structuri, în mod direct și activ, inclusiv din punct de vedere financiar, în definirea și implementarea politicilor în domeniul cercetării–dezvoltării și al inovării.

Conform Ordonanței nr. 8 din 31 ianuarie 1997 a Guvernului României privind stimularea cercetării–dezvoltării și inovării, prin cercetare fundamentală se înțelege activitatea orientată spre dobândirea de cunoștințe științifice noi, precum și spre formularea și verificarea de noi ipoteze și teorii, fără a avea însă scop comercial sau industrial. Aceeași ordonanță definește cercetarea aplicativă drept activitatea orientată spre lărgirea cunoștințelor cu scopul de a utiliza aceste cunoștințe pentru dezvoltarea de noi produse, procese sau servicii sau pentru a îmbunătăți în mod semnificativ produsele, procesele sau serviciile existente. Cercetarea științifică înglobează activitățile de cercetare fundamentală și de cercetare aplicativă, privite împreună[3].

Activitatea de inovare, strict legată de cea de cercetare științifică poate fi înțeleasă ca efect de sine stătător, dar și ca proces. Ca efect de sine stătător, inovarea reprezintă o nouă funcție sau îmbunătățirea ori lărgirea funcționalității unui bun economic, ce ar putea răspunde cererii existente a pieței sau care ar putea genera o nouă cerere pe piață. Ca proces, inovarea se bazează pe un comportament individual, social sau de firmă, creativ și dinamic și include activitățile de cercetare științifică. Capacitatea mediului socio-economic de a îngloba inovarea, în mod deosebit în întreprinderi, de a utiliza, transforma și lărgi cunoștințele despre rezultatele inovării pentru aplicarea acestor rezultate în noi produse, procese sau servicii se numește absorbția inovării. Proiectul tehnologic inovativ este un proiect prin care o firmă poate introduce sau achiziționa o nouă tehnologie, utilaj specific, echipament, instalație, în vederea obținerii unor produse, procese sau servicii noi sau îmbunătățite sau prin care se urmărește producerea unor noi produse sau servicii, cerute pe piață.

Instrumentul prin care statul realizează politica generală în domeniul cercetării–dezvoltării și inovării și asigură coordonarea acesteia este planul național pentru cercetare–dezvoltare și inovare; elaborat de către MEC pe perioade multianuale, acesta

[3] OG nr. 8 din 31 ianuarie 1997 privind stimularea cercetării–dezvoltării și inovării, https://www.ilegis.ro/oficiale/index/act/10893

este aprobat prin hotărâre a Guvernului. Planul național de cercetare–dezvoltare și inovare pentru perioada 2015–2020 (PNCDI III) are următoarea structură: Cap. I – „Dispoziții generale"; Cap. II – „Descrierea PNCDI III pentru perioada 2015–2020"; Cap. III – „Programele PNCDI III"; Cap. IV – „Conducerea PNCDI III"; Cap. V – „Finanțarea PNCDI III și a programelor componente". Hotărârea de Guvern nr. 583/2015 se referă la Planul național de cercetare–dezvoltare și inovare pentru perioada 2015–2020 (PNCDI III).

Planul național de cercetare–dezvoltare și inovare conține programe de stimulare a inovării și este elaborat, evaluat și detaliat de către Colegiul Consultativ pentru Cercetare–Dezvoltare și Inovare. Acest colegiu consultativ are în componență reprezentanți ai comunității științifice, învățământului, asociațiilor de întreprinzători, organizațiilor patronale, asociațiilor profesionale, asociațiilor de consumatori, organizațiilor sindicale, mass-media, autorităților publice locale, instituțiilor financiare, organizațiilor neguvernamentale experte în dezvoltare locală și sprijinirea dezvoltării sectorului privat, în protecția mediului etc. Regulamentul-cadru și componența Colegiului consultativ se aprobă prin ordin al ministrului educației, cercetării și tineretului.

Transferul tehnologic și activitățile de stimulare a cercetării–dezvoltării și inovării, care au făcut obiectul politicilor în domeniu, au fost finanțate prin programe de stimulare a inovării, obiectivele urmărite fiind: 1. lărgirea cunoștințelor, progresul tehnologic și creșterea creativității; 2. dezvoltarea economică durabilă, sporirea numărului de locuri de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață, creșterea bunăstării; 3. creșterea competitivității produselor și serviciilor, precum și a capacității agenților economici, în mod deosebit a întreprinderilor mici și mijlocii, de a exporta, de a acționa într-un mediu bazat pe concurență și de a avea succes pe piețe globale; 4. dezvoltarea agriculturii și dezvoltarea rurală; 5. dezvoltarea serviciilor publice și creșterea eficienței acestora; 6. sporirea investiției în capitalul uman și creșterea eficienței acesteia; 7. dezvoltarea regională și locală, întărirea coeziunii și a integrării sociale; 8. creșterea eficienței utilizării capitalului natural; 9. conservarea și apărarea moștenirii istorice și artistice naționale; 10. diseminarea culturii în toate formele acesteia și diversificarea formelor de petrecere a timpului liber, în condițiile creșterii calității vieții; 11. facilitarea dialogului dintre știință și societate și, pe această bază, sporirea capacității de adaptare la schimbări; 12. protejarea eficientă a grupurilor defavorizate și creșterea capacității de evitare a excluderii sociale; 13. creșterea capacității de dialog și comunicare între indivizi și între grupurile sociale; 14. participarea sporită a României pe plan internațional și creșterea capacității sale de a oferi soluții proprii sau în cooperare, pentru probleme de interes național, regional sau global.

În acest scop, Ministerul Educației și Cercetării (MEC) a constituit din resursele alocate de la bugetul de stat pentru realizarea programelor prevăzute în Planul național, Fondul pentru cercetare–dezvoltare și Fondul pentru stimularea inovării. Din sumele alocate pentru aceste Fonduri, MEC poate efectua cheltuieli și pentru contractarea unor servicii de consultanță și expertiză, pentru realizarea de studii, analize, monitorizări, evaluări și alte activități similare în domeniul cercetării–dezvoltării și al inovării, pentru evaluarea și controlul conducerii programelor și proiectelor etc. Programele de stimulare a inovării sunt anuale sau multianuale. Alocațiile pentru programele multianuale se fac anual. Programele se finanțează din cele două Fonduri cu titlu de grant, pe bază de contract de finanțare. La bugetul fiecărui program pot contribui și alte surse decât cele de la bugetul de stat. MEC poate atribui conducerea de programe organizațiilor neguvernamentale și, după caz, agenților economici sau instituțiilor publice, în sistem competițional sau în mod direct. Orice program are un singur conducător de program și orice proiect are un singur conducător de proiect. Proiectele pot fi realizate și de către una sau mai multe persoane fizice. În situația în care proiectul se atribuie unei persoane fizice, în calitate de conducător de proiect, trebuie să fie autorizată să desfășoare activități în mod independent, conform Decretului-lege nr.54/1990, în domeniul cercetării–dezvoltării, consultanței, expertizei etc.

Agenților economici sau instituțiilor publice, care au condus programe în aceste domenii, li s-au atribuit proiecte pe bază de contract civil sau de contract de finanțare, sistem competițional sau, după caz, în mod direct sau în sistem instituțional, având dreptul ca o cotă-parte din valoarea contractului să fie prevăzută și utilizată pentru acoperirea cheltuielilor proprii ocazionate de realizarea contractului. Cuantumul și categoriile de cheltuieli, precum și alte condiții de acordare a acestei cote-părți se stabilesc prin norme metodologice aprobate prin hotărâre a Guvernului. La nivelul fiecărei țări membre UE, programele de stimulare a inovării au inclus în proiecte, instrumentele financiare destinate stimulării directe a întreprinderilor, în special a celor mici și mijlocii, prin care s-au valorificat rezultatele cercetării–dezvoltării, s-a absorbit inovarea sau s-a adoptat un comportament de firmă inovativă, inclusiv prin parteneriat internațional și dezvoltare locală.

## Platformele tehnologice europene

Mijloc modern de desfășurare a activităților de cercetare–dezvoltare la nivel european, platformele tehnologice oferă un cadru pentru acționari, bazat pe industrie, pentru a defini prioritățile de dezvoltare și cercetare, limitele de timp și planurile de acțiune referitoare la probleme strategice importante. Obiectivele pentru creșterea

economică, a competitivității și a susținerii în Europa depind de evoluția cercetării și tehnologiei pe termen mediu și lung. Platformele tehnologice joacă un rol esențial în finanțarea cercetării în domenii cu o mare relevanță pentru industrie, prin acoperirea întregului lanț economic de valori, precum și prin mobilizarea autorităților publice la nivele regionale și naționale. Prin supravegherea parteneriatelor public–privat, platformele tehnologice au potențialul de a contribui în mod semnificativ la evoluția domeniului de cercetare pentru dezvoltare. Ele răspund provocărilor tehnologice ce pot contribui la un număr de obiective esențiale, ce sunt cruciale pentru viitorul competițional al Europei, inclusiv pentru dezvoltarea și implementarea timpurie de noi tehnologii, dezvoltarea tehnologică durabilă, crearea de mărfuri și servicii bazate pe noi tehnologii, aplicarea inovațiilor necesare pentru menținerea randamentului sectoarelor tehnologice viabile și restructurarea sectoarelor tehnologice tradiționale.

## Tabloul de Bord European al Inovației

Tabloul de Bord European al Inovației (TBEI) a început să fie elaborat anual, la propunerea Consiliului European de la Lisabona, din anul 2000. Conținutul său și indicatorii pe care îi prezintă permit de a urmări progresul realizat de UE pentru a atinge obiectivul strategic de a deveni economia cunoașterii cea mai competitivă și mai dinamică a lumii, capabilă de o creștere economică durabilă, însoțită de ameliorarea, cantitativă și calitativă a utilizării resurselor și de o mai mare coeziune socială. TBEI face parte dintr-o serie de documente de lucru ale Comisiei Europene, alături de Tabloul de Bord al Politicii Întreprinderii și Raportul asupra Competitivității în Europa.

Importanța inovației ca piatră unghiulară în materie de competitivitate în Europa este subliniată în Cărțile de Bord ale Inovației Europene, care în cele 16 ediții de până acum au promovat idei precum: a) atelierele de studiu comparativ al inovației, care oferă posibilitatea de a compara și analiza politicile de inovare și programele adiacente aplicate în statele membre UE. Obiectivul acestor studii comparative nu este de a cunoaște calitatea programelor, ci, de a facilita schimbul de experiență între decidenții politici și gestionarii programelor despre inovație; b) analiza de conținut a politicilor naționale de inovație – informațiile primite sunt puse la dispoziție în baza de date a Cărții de Bord a Inovației Europene; c) informații aflate în aceeași bază de date privind politicile de inovație aplicate de statele membre UE; d) anuarul agențiilor și ministerelor naționale, care au legătură cu inovația; e) rapoartele privind inovația ale țărilor membre UE; f) rapoartele atelierelor de studiu; g) scrisori de informare și buletine tematice; h) materiale diverse privind inovația.

Tabloul de Bord al Inovației în UE 2014, de exemplu, indică nevoia de acțiune pentru a păstra inovația și industria în Europa și subliniază faptul că Europa riscă,

în paralel cu transformarea sa în centrul de cercetare al lumii, să piardă produsele inovatoare, procesele și locurile de muncă, ca și creșterea asociată lor, creșteri care se vor muta în alte zone ale activităților economico-sociale și culturale. În raportul TBEI 2014, Comisia Europeană arată că, în pofida unui progres în ceea ce privește efortul de micșorare a decalajului față de restul lumii, Europa se află încă în urma unor state cum ar fi Japonia, Coreea de Sud și SUA în ceea ce privește inovația. Starea critică a unor industrii inovatoare, cum ar fi biotehnologia, în Europa de astăzi și nevoia de acțiuni concrete trec dincolo de ameliorarea finanțării cercetării și dezvoltării, care a început să se facă simțită în Europa.

Clasamentul general în interiorul UE a rămas relativ stabil, cu Suedia situându-se pe primul loc, urmată de Danemarca, Germania și Finlanda, cele patru țări europene care investesc cel mai mult în cercetare și inovare[4]. Țările în care lucrurile s-au îmbunătățit cel mai mult sunt Portugalia, Estonia și Letonia. Progresele globale au fost stimulate de deschiderea și atractivitatea sistemului de cercetare al UE, precum și de colaborarea întreprinderilor pentru inovare și de comercializarea cunoștințelor, măsurată în baza veniturilor din licențe și patente din străinătate. Și totuși, creșterea cheltuielilor publice pentru cercetare și dezvoltare a fost contrabalansată de scăderea investițiilor cu capital de risc și a investițiilor în întreprinderi axate pe inovare de alt tip decât cea dedicată cercetării și dezvoltării.

Antonio Tajani, vicepreședinte al Comisiei Europene, comisar pentru industrie și antreprenoriat, a declarat: „Generalizarea inovării la întreaga Europă rămâne o prioritate, dacă se dorește atingerea obiectivului nostru de politică industrială ca, până în 2020, cel puțin 20% din PIB-ul UE să fie generat de industria producătoare. Mai multe investiții ale întreprinderilor, o cerere mai puternică de soluții inovatoare europene și mai puține obstacole în calea exploatării comerciale a inovațiilor sunt esențiale pentru creștere. Avem nevoie de mai multe întreprinderi inovatoare și de un cadru favorabil creșterii pentru a aduce asigura tranziția cu succes a inovațiilor înspre piață”[5].

Comisarul pentru cercetare, inovare și știință, Máire Geoghegan-Quinn, a declarat: „Tabloul de bord confirmă, încă o dată, că investițiile în cercetare și dezvoltare aduc beneficii în ceea ce privește performanța economică. Cu un buget de aproape 80 de miliarde de euro pentru următorii șapte ani, noul program de cercetare și inovare Orizont 2020 ne va ajuta să menținem această dinamică. Este nevoie să

[4] Sursa: site-ul http://www.fonduri-structurale.ro/stiri/13553/o-europa-mai-inovatoare-dar-cu-diferente-regionale-persistente, vizitat pe 30 mai 2017, orele 13:11

[5] Comisia Europeană, Comunicat de Presă, Bruxelles, 4 martie 2014, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-198_ro.htm, vizitat pe 30 mai 2017, orele 14

creștem acum investițiile în inovare în întreaga UE, pentru ca, până în 2020, să atingem obiectivul de 3% din PIB”[6].

Johannes Hahn, comisarul pentru politica regională și urbană, a declarat: „Trebuie să transformăm ideile bune din Europa în întreprinderi profitabile, care să creeze locuri de muncă și să genereze o creștere durabilă. Noul buget al UE și politica regională reformată oferă o șansă unică de stimulare a inovării. Din cadrul fondurilor structurale și de investiții europene (ESI), peste 100 de miliarde euro sunt direcționați spre cercetare și inovare, precum și spre creșterea domeniului digital, spre întreprinderile mici și mijlocii și spre dezvoltarea surselor de energie ecologice și eficiente. Tabloul de Bord European al Inovării – ediția 2014 – ultima cunoscută oficial, arată că, deși unele regiuni demonstrează un puternic elan, disparitățile continuă să existe. Noua politică regională se ocupă tocmai de această situație: fiecare dintre cele 274 de regiuni ale Europei va trebui să-și elaboreze o strategie de specializare inteligentă, care va include inovarea. Regiunile vor trebui să-și pună în valoare atuurile economice și să caute metode inovatoare de a face față concurenței globale”[7].

Tabloul de Bord al Uniunii Inovării, ediția 2014[8] plasează statele membre în patru grupe de performanță diferite: a) Danemarca (DK), Finlanda (FI), Germania (DE) și Suedia (SE) sunt „lideri în materie de inovare”, cu performanțe în inovare aflate cu mult deasupra mediei UE; b) Austria (AT), Belgia (BE), Cipru (CY), Estonia (EE), Franța (FR), Irlanda (IE), Luxemburg (LU), Olanda (NL), Slovenia (SI) și Marea Britanie (UK) sunt „adepți ai inovării” având o performanță în materie de inovare deasupra mediei sau apropiată de media UE; c) performanța Croației (HR), Republicii Cehe (CZ), Greciei (EL), Ungariei (HU), Italiei (IT), Lituaniei (LT), Maltei (MT), Poloniei (PL), Portugaliei (PT), Slovaciei (SK) și Spaniei (ES) este sub media UE. Aceste țări sunt „inovatori moderați”; d) Bulgaria (BG), Letonia (LV) și România (RO) sunt „inovatori modești” având o performanță în materie de inovare semnificativ mai scăzută decât media UE.

## Cooperarea consolidată

Este un instrument legislativ care permite unui număr de cel puțin nouă țări membre UE să adopte reglementări chiar dacă o minoritate de state se opune. Din vara anului 2010, pentru prima dată în istoria UE, statele membre utilizează procedura cooperării consolidate pentru a-și elabora reglementări pe grupuri. Decizia de instituire a cooperării consolidate, propusă de Comisia Europeană pe 24 martie

[6] idem
[7] idem
[8] http://www.fonduri-structurale.ro/stiri/13553/o-europa-mai-inovatoare-dar-cu-diferente-regionale-persistente

2010, a fost aprobată de miniștrii de justiție ai UE la 4 iunie 2010, de Parlamentul European la 16 iunie și publicată în Jurnalul Oficial al UE la 22 iulie 2010.

Cooperarea consolidată permite grupului inițial de cel puțin nouă țări să pună în aplicare măsuri în cazul în care nu se ajunge la un acord între cele 27 de state membre. Primul caz de cooperare consolidată a permis unui grup de 14 state membre UE să înregistreze progrese cu un regulament care oferă cuplurilor securitate juridică și împiedică „precipitarea la tribunal" în caz de divorț, evitându-se astfel proceduri costisitoare din punct de vedere emoțional și financiar. Conform Tratatului de la Lisabona, aceste țări trebuie să notifice mai întâi Consiliului European și Comisiei Europene intenția lor de a participa la cooperarea consolidată respectivă.

Comisia Europeană a publicat pe 2 septembrie 2009, o comunicare cu rol de raport de progres în ceea ce privește politica europeană în domeniul inovării, începând cu anul 2005[9]. În acest raport se arată că majoritatea statelor membre și-au îmbunătățit performanțele în privința programelor de stimulare a inovării. Raportul nu ascunde intenția Comisiei Europeane de a promova o Lege a Uniunii Europene privind inovarea, care va avea în vedere posibilitatea reglementării inovării prin acte legislative și, mai ales, prin noi reguli privind emisiile poluante ale automobilelor, legislația REACH, ecodesign și, în general, privind domeniile în care inovarea poate aduce un plus economiei europene. Raportul notează progresele obținute în cadrul legislativ pentru stimularea afacerilor, în privința regulilor legate de ajutorul de stat și mărcile comerciale, mai ales.

În ceea ce privește susținerea financiară a cercetării și dezvoltării, Comisia amintește alocarea a 86 miliarde de euro din cadrul politicii de coeziune și sprijinul primit de regiunile și zonele rurale pentru acest domeniu. Promovarea inovării rămâne un lucru vital și pe viitor. Protecția drepturilor de proprietate intelectuală rămâne de o importanță capitală, arată raportul.

În acest context, autoritățile române trebuie să-și asume un rol mult mai accentuat pentru a încuraja inovarea și cercetarea, iar eforturile lor trebuie să fie canalizate spre sectoare bine definite, care aduc un plus de valoare economiei locale și competitivității europene. Avem nevoie de un proces amplu de restructurare calitativă, prin care accelerarea modernizării României să fie bazată pe promovarea inovării, creativității și cercetării, în conexiune cu politicile industriale, agricole și sociale.

## Uniunea Europeană a Inovării

La începutul lunii octombrie 2010, Comisia Europeană a propus crearea unor așa-numite fonduri „de pornire", reducerea birocrației și crearea de parteneriate,

[9] ***, Stimularea inovarii – prioritate pentru UE. Și pentru Romania?, *pe site-ul ww.EurActiv.com, 7 septembrie 2009*

care să mobilizeze părțile interesate – la nivel european, național și regional, în sectorul public, precum și în cel privat**.** Inițiativa Comisiei are la bază, printre altele, un studiu potrivit căruia îndeplinirea obiectivului Strategiei Europa 2020, de creștere a investițiilor în domeniul cercetării și dezvoltării, până la 3 procente din PIB ar putea duce la crearea a 3,7 noi milioane locuri de muncă și la o creștere a PIB-ului anual al UE până la 795 miliarde euro până în 2025; cca 1 milion din noile locuri de muncă vor fi în domeniul cercetării științifice[10].

„Uniunea Europeană a Inovării" se concentrează, cu precădere, asupra unor provocări cum sunt schimbările climatice, siguranța aprovizionării cu energie și alimente, sănătate, îmbătrânirea populației și va apela la intervenția sectorului public pentru stimularea sectorului privat și pentru eliminarea blocajelor din cauza cărora ideile nu ajung pe piață. Potrivit Comisiei Europene, aceste blocaje includ precaritatea finanțărilor, fragmentarea sistemelor de cercetare și a piețelor, subutilizarea achizițiilor publice pentru stimularea inovării și procesul lent de standardizare.

În acest context, ex-comisarul european pentru cercetare, inovare și știință, Máire Geoghegan-Quinn sublinia că: „La ieșirea din criză, confruntați cu o concurență acerbă la nivel mondial, avem de urgentă nevoie de inovare. Dacă nu transformăm Europa într-o Uniune a inovării, economiile noastre vor intra în declin și vom irosi idei și talent. Inovarea este elementul-cheie pentru a determina o creștere durabilă și pentru a construi o societate mai echitabilă și mai ecologică. Singurul mod de a crea locuri de muncă durabile și bine plătite, care să reziste la presiunile mondializării este realizarea unei schimbări radicale în ceea ce privește performanțele Europei în materie de inovare"[11].

**Elementele cheie ale „Uniunii inovării"**

- Parteneriatele europene în domeniul inovării mobilizează părțile interesate – la nivel european, național și regional, în sectorul public și în cel privat. Parteneriatele vor intensifica activitățile de cercetare și dezvoltare, vor coordona investițiile, vor accelera procesul de standardizare și vor impulsiona cererea.
- Comisia Europeană oferă fonduri „de pornire" prin care încearcă să atragă finanțarea părților interesate, cum este parteneriatul pilot privind îmbătrânirea activă, al cărui obiectiv este prelungirea cu 2 ani, până în 2020, a perioadei din viața noastră în care să ne bucurăm de o stare bună de sănătate. Urmează promovarea și altor parteneriate în domenii precum energia, orașele inteligente, mobilitatea populației, utilizarea eficientă a apei, materiile prime neenergetice, agricultura durabilă și productivă.

[10] https://europa.eu/european-union/topics/research-innovation_ro

[11] Comisia Europeană, Comunicat de Presă, Bruxelles, 6 octombrie 2010, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1288_ro.htm, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1288_ro.htm

- Comisia a reunit 25 de indicatori într-un nou „Tablou de Bord al Uniunii Inovarii" și a alcătuit o listă de verificare a caracteristicilor sistemelor de inovare reușite.
- S-a elaborat un indicator nou pentru contribuția adusă în sistemul economic de companiile care promovează inovarea și au înregistrat o creștere rapidă.
- Comisia Europeană sprijină realizarea unui sistem independent de clasificare a universităților.
- Comisia propune măsuri de îmbunătățire a accesului la finanțări, precum și un sistem pentru operațiunile transfrontaliere cu capital de risc; în acest sens, Comisia conlucrează cu Banca Europeana de Investiții în vederea realizării mai multor sisteme europene legate de mecanismul de finanțare cu partajarea riscurilor.
- Încă din 2011, Comisia Europeană a instituit Consiliul European de Coordonare în Domeniul Proiectării (European Design Leadership Board) și a lansat o marcă europeană de excelență în proiectare (European Design Excellence Label).
- Tot din 2011, Comisia a lansat un program important de cercetare privind sectorul public și inovarea socială, care include și un Tablou de Bord European al Inovării în sectorul public. De asemenea, a lansat o inițiativă-pilot europeană privind inovarea socială cu scopul de a furniza expertiză pentru inovatorii sociali și pentru a propune ca inovarea socială să constituie în anii următori unul dintre obiectivele centrale ale programelor Fondului Social European.
- Comisia a lansat consultări cu partenerii sociali în vederea difuzării economiei inovării la toate nivelurile profesionale.
- Comisia propune ca guvernele să rezerve bugete dedicate achizițiilor publice de produse și de servicii inovatoare, ceea ce ar trebui să creeze o piață a achizițiilor publice valorând cel puțin 10 miliarde de euro pe an pentru inovații care aduc îmbunătățiri serviciilor publice. Comisia Europeană oferă consiliere în ceea ce privește achizițiile publice comune între entități contractante din diferite state membre.
- Comisia va face o propunere legislativă pentru accelerarea și modernizarea procesului de standardizare cu scopul de a favoriza interoperabilitatea și pentru a încuraja inovarea.
- Comisia va face, de asemenea, propuneri pentru modernizarea normelor privind proprietatea intelectuală. Un acord privind Brevetul European ar facilita realizarea unor economii de 250 de milioane euro pe an la nivelul întreprinderilor. Comisia va face propuneri pentru o piață europeană a cunoștințelor pentru brevete și licențe.
- Pentru accelerarea ritmului inovării se vor revizui fondurile structurale și schemele de ajutoare de stat.

„Uniunea inovării" a constituit în mai multe rânduri subiectul dezbaterilor în cadrul Consiliului pentru Competitivitate. Evoluția acesteia este monitorizată în cadrul

gestionării Strategiei Europa 2020, iar discutarea stadiului în care se află Uniunea inovării face obiectul unei convenții anuale privind inovarea.

## Programul Orizont 2020

Acest program în valoare de 80 de miliarde de euro, pune accent pe transformarea rezultatelor cercetării în produse și servicii[12]. Programul este gândit pentru perioada 2014–2020 și reunește în cadrul aceleiași structuri toate programele UE de finanțare a cercetării și inovării. Acest fapt facilitează transformarea rezultatelor cercetărilor științifice efectuate în produse și servicii inovatoare, care au ca scop să îmbunătățească viața de zi cu zi a cetățenilor și să creeze noi oportunități de afaceri.

Trei obiective cheie prevăd alocarea de fonduri europene:

- Centrul European de Cercetare, care finanțează activitatea unora dintre cei mai remarcabili oameni de știință din Europa, va beneficia de un buget cu 77% mai mare decât cel actual; acestuia îi vor fi acordați 24,6 miliarde de euro pentru ca Europa să-și mențină poziția de lider în domeniul științei;
- Vor fi acordați 17,9 miliarde de euro pentru ca industria europeană să-și asigure supremația în domeniul inovării. În acest sens, se va investi în tehnologii cheie și vor fi sprijinite întreprinderile mici care au nevoie de acces la finanțare;
- Vor fi acordați 31,7 miliarde de euro pentru a răspunde preocupărilor legate de: sănătate, schimbări demografice și bunăstare; securitate alimentară; agricultură durabilă; cercetare marină și maritimă; bioeconomie; surse de energie sigure, ecologice și eficiente; mijloace de transport inteligente, ecologice și integrate; combaterea schimbărilor climatice; eficiența resurselor și a materiilor prime; societăți umane mai sigure, inovatoare și favorabile incluziunii.

Pentru a reduce birocrația, Comisia Europeană intenționează să simplifice procedurile de rambursare a fondurilor în cazul proiectelor de cercetare finanțate de UE, să reducă formalitățile administrative care trebuie îndeplinite pentru a pregăti un proiect de cercetare, să elimine controalele și procedurile de audit inutile și să reducă intervalul dintre acceptarea unei propuneri de cercetare și primirea finanțării. Astfel, UE și-a propus să investească 50 de miliarde de euro în proiecte de infrastructură, menite să interconecteze statele membre, să stimuleze competitivitatea și să creeze locuri de muncă.

Viitorul economiei europene depinde, în mare măsură, de existența unor rețele inteligente, durabile și interconectate în domeniul transportului, energiei și comunicațiilor digitale. Criza financiară a dus, însă, la reducerea fondurilor publice și private pentru proiecte de infrastructură. Sunt sprijinite, cu predilecție, investițiile pe termen

[12] sursa: site-ul www.ec.europa.eu/news, vizitat pe 23 iulie 2016, orele 8:00

lung în drumuri, căi ferate, rețele energetice, conducte și rețele de mare viteză în bandă largă. Suma este acordată pentru a-i încuraja pe investitorii din sectorul public și privat să contribuie la finanțarea acestor proiecte de infrastructură, unele dintre ele neputându-se realiza în absența acestui sprijin. Suma alocată pentru dezvoltarea economiei europene va promova modurile ecologice de transport și resursele regenerabile de energie, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020.

Pentru ameliorarea legăturilor de transport sunt acordate 31,7 miliarde de euro. Sistemele europene de transport s-au dezvoltat, în general, pe baza rețelelor naționale. UE ajută statele membre să colaboreze pentru a planifica, gestiona și finanța legăturile transnaționale de transport.

Programul european de cercetare ORIZONT 2020 sprijină aceste eforturi investind în proiecte de infrastructură menite să faciliteze transportul de mărfuri și călători, în special între vestul și estul Europei. Investițiile se vor axa pe moduri de transport ecologice și durabile.

O infrastructură transeuropeană îmbunătățită va avea ca efect o aprovizionare mai sigură, la prețuri mai mici și va contribui, în același timp, la atingerea obiectivelor UE în materie de combatere a schimbărilor climatice.

Investițiile în rețele digitale de mare viteză vizează, în primul rând, crearea de rețele în bandă largă și furnizarea de servicii digitale paneuropene.

Pentru a mobiliza finanțarea privată se va recurge la instrumente inovatoare de piață, cum ar fi garanțiile și emiterea de obligațiuni pentru finanțarea de proiecte.

### Prevederile privind inovarea cuprinse în Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014–2020

Experiența ultimului ciclu strategic arată că rezultatele ciclului următor depind de construirea și menținerea unui larg parteneriat pentru inovare. Acest parteneriat presupune o perspectivă coordonată, integrată asupra sistemului CDI și exprimă un angajament pe termen lung în următoarele direcții:

- asigurarea resurselor. Statul planifică și aprobă bugete publice multianuale pentru CD, cu respectarea țintei angajate pentru 2020;
- predictibilitatea. Mediul CDI se bucură de reguli clare și stabile, de repere de excelență internaționale, care încurajează colaborarea și competiția în sistem;
- credibilizarea parteneriatului public-privat. Sectorul public și cel privat evoluează corelat, mobilizând cheltuieli private pentru CD care să atingă 1% din PIB, în 2020.

Accesul la fondurile structurale pentru finanțarea activităților CDI, depinde de stabilirea, la nivel național, a unui set limitat de priorități strategice. Prin Strategia CDI 2014–2020 au fost identificate zonele în care România poate avea contribuții

semnificative și, în același timp, prin care România poate beneficia de rezultatele științei și ale inovării în creșterea competitivității.

## BIBLIOGRAFIE

Dobrescu, Emilian M., Teorii și doctrine din secolul al XX-lea, în Sociologie economică, Editura Fundației România de Mâine, București, 2014

Lord Robbins, The Theory of Economic Development in the History of Economic Thought, Macmillan St Martin's Press, London 1968

Comisia Europeană, Comunicat de Presă, Bruxelles, 6 octombrie 2010, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1288_ro.htm

Comisia Europeană, Comunicat de Presă, Bruxelles, 4 martie 2014, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-198_ro.htm

OG nr. 8 din 31 ianuarie 1997 privind stimularea cercetării–dezvoltării și inovării, https://www.ilegis.ro/oficiale/index/act/10893

*Stimularea inovarii – prioritate pentru UE. Și pentru Romania?,* pe site-ul www.EurActiv.com, 7 septembrie 2009

https://europa.eu/european-union/topics/research-innovation_ro

http://www.fonduri-structurale.ro/stiri/13553/o-europa-mai-inovatoare-dar-cu-diferente-regionale-persistente

www.ec.europa.eu/news

# 2. SPIRITUL ANTREPRENORIAL ÎN STATELE EUROPENE – ANALIZĂ COMPARATIVĂ

***Cristina GĂNESCU***

## Spiritul antreprenorial – sursă a unor afaceri de succes

Cum explicăm, oare, succesul unor oameni de afaceri? Ce diferențiază parcursul ascendent al unor afaceri de eșecul altora? Răspunsul devine dificil, deoarece mulți factori pot favoriza sau împiedica succesul, începând cu strategia de afaceri, calitățile manageriale, competențele angajaților, caracteristicile produsului sau serviciului și continuând cu strategiile concurenților, mediul legislativ, economic și social. Însă, cu siguranță, cel mai important factor al succesului în afaceri este *spiritul antreprenorial*.

Antreprenoriatul reprezintă o temă de maxim interes în perioada actuală. Afacerile pot avea sau nu succes în măsura în care antreprenorii reușesc să facă față numeroaselor provocări ale mediului în care funcționează. De aceea, dezvoltarea spiritului antreprenorial reprezintă o condiție a reușitei în afaceri. În plus, se apreciază că „creșterea economică și prosperitatea depind de antreprenori. Aceștia se străduiesc să creeze și să ofere produsele și/sau serviciile cerute de consumatori, care să le facă viața mai ușoară, să le mărească productivitatea muncii și să le îmbunătățească starea de sănătate. De fapt, prezența antreprenorilor și a antreprenoriatului devine necesară pentru a încuraja și a introduce schimbarea în societate" (Borza et al., 2009). Mai mult decât atât, „încurajarea spiritului antreprenorial reprezintă, chiar, încurajarea competitivității unei țări" (Șoim, 2013, p.3).

Richard Cantillon (1680–1734) a utilizat pentru prima dată termenul de întreprinzător. Acest mare economist a stabilit faptul că funcția antreprenorială se manifestă atât la nivel microeconomic, cât și la nivel macroeconomic. Formele de antreprenoriat identificate de Cantillon au fost: proprietarii de terenuri (capitaliștii), întreprinzătorii (arbitrii) și managerii plătiți.

Una dintre cele mai cunoscute teorii despre antreprenoriat aparține lui Joseph Schumpeter și a fost fundamentată în 1934. Teoria lui Schumpeter tratează antreprenoriatul ca „motorul principal al sistemului economic" și prezintă caracteristicile deosebite ale acestuia. După opinia lui Schumpeter, inovația este o funcție antreprenorială, care permite adaptarea la schimbări economice. Antreprenoriatul devine un răspuns urgent la motivații neeconomice și un factor al schimbării.

Frank Knight (1885–1972) a considerat că antreprenoriatul reprezintă o categorie de persoane care își asumă riscuri și responsabilități. Urmărind atingerea propriilor scopuri, antreprenorul va ameliora întotdeauna tehnologiile și modul de organizare existent.

Literatura de specialitate abundă în lucrări care abordează problematica antreprenoriatului. Studiile conceptualizează antreprenoriatul la diferite niveluri: din punctul de vedere al caracteristicilor psihologice ale indivizilor, precum creativitatea, îndrăzneala, agresivitatea; ca reprezentant al unui grup social; ca reprezentant al unui rol social (Chișlari, 2005, p.5).

Antreprenoriatul este o activitate pe care oricine o poate realiza. În fond, antreprenoriatul este un proces, o serie de activități, care necesită o serie de competențe și abilități specifice antreprenorului, care pot fi învățate și aplicate oricăror contexte organizaționale. În literatura de specialitate, unele definiții insistă asupra rolului definitoriu al antreprenorului:

- Astfel, potrivit autorilor Wennekers și Thurik (1999), antreprenoriatul este „*capacitatea și voința manifestată a indivizilor, pe cont propriu, în echipe din interiorul și din afara organizațiilor existente, de a percepe și de a crea noi oportunități economice (produse noi, noi metode de producție, noi scheme de organizare și noi combinații produs–piață) și de a introduce ideile lor pe piață, în ciuda incertitudinii și a altor obstacole, prin luarea deciziilor cu privire la amplasarea, forma și utilizarea resurselor și instituțiilor*”.
- Potrivit altor autori, antreprenoriatul este „*procesul de a iniția o afacere ca urmare a identificării de oportunități*” (Orhei, 2007, p.1), „*o sursă de inovare și schimbare, cu rol în stimularea creșterii productivității și competitivității economice*” (Șoim, 2013).
- „*Antreprenoriatul presupune implicarea creativității și consistența cu laturile sănătoase ale schimbării bazelor competiției*” (Grigore, 2012, p.5).
- Timmons (1989) a oferit o definiție cuprinzătoare a antreprenoriatului: „*Antreprenoriatul este abilitatea de a face ceva din absolut nimic. Este inițierea și construirea unei întreprinderi, mai degrabă decât privirea și admirarea uneia. Este abilitatea de a identifica oportunități unde alții văd haos, contradicții și confuzii. Este abilitatea de a construi o echipă care să completeze propriile abilități și propriul talent. Este bagajul de cunoștințe necesar găsirii, gestionării și controlării resurselor. Și, nu în ultimul rând, este dorința de a-ți asuma riscuri*” (Timmons, 1989, p.1).
- „*Antreprenoriatul implică un proces de descoperire, surse care constituie obiectul descoperirii, evaluarea și exploatarea oportunităților, dar și indivizii care descoperă, evaluează și exploatează aceste oportunități*” (Rusu, 2015, p.25).

În definirea conceptului de antreprenoriat, unii cercetători subliniază rezultatul creării afacerilor, și anume, obținerea profitului.

- Astfel, antreprenoriatul este „*orice încercare de înființare a unei noi afaceri sau a unei noi companii, sau de dezvoltare a unei afaceri sau companii existente, de către un individ, un grup de indivizi sau o firmă*" (Bosma și Schutjens, 2011, p.9).
- Antreprenoriatul se referă la „*un individ sau un grup de indivizi, mai mult sau mai puțin deosebiți de restul populației prin trăsăturile lor individuale, care în interiorul sau în afara unui context organizațional, public sau privat, întemeiază o nouă întreprindere/structură, cu un caracter mai mult sau mai puțin inovator*" (Pintea, 2007).
- Antreprenoriatul este „*procesul prin care se înființează noi organizații sau se revitalizează organizații mature, născându-se afaceri în urma identificării unor noi oportunități*" (Eroglu și Picac, 2011).

Alte definiții sugerează caracteristicile antreprenoriatului ca proces.

- Astfel, antreprenoriatul este „*abilitatea manifestată și dorința individuală sau colectivă, în interiorul sau în afara organizațiilor existente, de a percepe și de a crea noi oportunități economice (noi produse, noi metode de producție, noi scheme organizaționale, noi combinații produs–piață), de a introduce idei pe piață, înfruntând incertitudinea și alte obstacole prin luarea unor decizii privitoare la locația și forma instituțiilor, precum și modul de utilizare a resurselor*" (Wennekers și Thurik, 1999, p.47).
- Antreprenoriatul este „*un proces dinamic care se desfășoară în vederea atingerii unui scop, pe parcursul căruia indivizii utilizează gândirea creativă pentru a identifica oportunități de piață, născute din nevoi ale consumatorilor. Antreprenorii combină gândirea creativă cu abilitatea de a gestiona resurse și de a se adapta mediului pentru a obține rezultatele dorite, asumându-și, în același timp, riscurile aferente*" (Smart și Conant, 1994, p.1).
- De asemenea, antreprenoriatul este „*o activitate care presupune descoperirea, evaluarea și exploatarea unor oportunități prin care se inovează bunuri, servicii, moduri de organizare, piețe, procese, materii prime, gestionând eforturi care înainte nu existau*" (Fayolle, Basso și Bouchard, 2010).

Alte definiții subliniază beneficiile pentru antreprenori, astfel:

- Antreprenoriatul este „*o activitate orientată spre performanță și realizări, indivizii consumând efort pentru recompense ulterioare, financiare și nonfinanciare, precum: nivel înalt de autonomie, satisfacție la locul de muncă, bunăstare*" (Hopp și Stephan, 2012, p.923).

- Antreprenoriatul este „*un tip de comportament care se concentrează pe oportunități, mai degrabă decât pe resurse, comportament care se poate manifesta în interiorul companiilor mari sau mici, dar și în orice alt context*" (Thurik și Wennekers, 2004, p.140).

Antreprenoriatul reprezintă cheia dezvoltării vieții economice, contribuția semnificativă a acestuia manifestându-se la următoarele niveluri (Orhei, 2007, p.1): crearea de noi piețe (antreprenorii pot veni în întâmpinarea nevoilor clienților, prin produse și servicii inovative), descoperirea de noi resurse (antreprenorii sunt preocupați de identificarea alternativelor pentru îmbunătățirea performanțelor), mobilizarea capitalului de resurse financiare și umane, introducerea de noi tehnologii, industrii și produse, crearea de locuri de muncă.

*Antreprenorul* este persoana care alege să își conducă propria afacere sau activitate, recunoscând oportunități acolo unde alți oameni nu văd decât probleme (Mariotti și Glackin, 2012, p.13). Rolurile antreprenorului sunt: căutarea riscului, deschiderea către nou și identificarea permanentă a oportunităților.

Cel care a creat termenul de „antreprenor" a fost economistul francez Kean Baptiste Say, care considera antreprenorul acea persoană care transferă resursele dintr-o zonă cu productivitate mai scăzută într-una cu productivitate mai înaltă și cu profit mai mare. Antreprenorul este fondatorul unei organizații al cărei rol esențial era acela de a decide ce cantități trebuie produse și la ce preț, în scopul obținerii de profit.

Pentru Peter Drucker, antreprenorul își are originea în economia franceză, fiind persoana care inițiază un proiect sau o activitate semnificativă.

*Spiritul antreprenorial* este „capacitatea de a vedea oportunități acolo unde alții văd doar dificultăți, dublată de acțiunea perseverentă de a utiliza la maximum aceste oportunități ori pentru rezolvarea problemelor existente, ceea ce duce la reușită personală, profesională, economică etc." (Șuleanschi, Oralu și Pădure, 2013, p.12). Indivizii cu spirit antreprenorial sunt cei care identifică oportunitățile antreprenoriale și le valorifică, manifestă o atitudine pozitivă față de antreprenoriat și au intenții antreprenoriale, acestea ducând la un comportament antreprenorial (Rusu, 2015, p.23).

Atunci când se intersectează oportunitățile antreprenoriale cu indivizii cu spirit antreprenorial se inițiază o afacere de succes.

În inițierea unei afaceri, antreprenorii parcurg următoarele faze (Chișlari, 2005, p.10): *faza perceperii* (antreprenorul identifică acele condiții prielnice demarării unei afaceri și stabilește ce factori de producție se pot utiliza); *faza planificării* (antreprenorul analizează toate variabilele viitoarei afaceri și identifică schimbările ce pot interveni); *faza implementării* (antreprenorul combină factorii de producție într-o manieră originală).

Despre antreprenori, funcționează următoarele mituri (Șoim, 2013, pp.5–7):

- *Antreprenorii se nasc, nu se fac*. Antreprenorii talentați se nasc cu o anumită inteligență nativă, cu fler și intuiție, cu o anumită viziune de afaceri. Însă, nu trebuie ignorat faptul că multe abilități, competențe necesare unui antreprenor de succes se dobândesc prin învățare și experiență.
- *Oricine poate începe o afacere*. Din păcate, nu orice idee de afaceri este o oportunitate. De aceea, spiritul antreprenorial este definitoriu pentru a asigura succesul.
- *Antreprenorii sunt jucători de noroc*. În realitate, antreprenorii de succes își calculează riscurile și influențează afacerea, prin capacitatea de a minimaliza riscurile.
- *Antreprenorii vor tot spectacolul pentru ei*. Antreprenorii care acționează siguri ar putea supraviețui, însă nu ar reuși să-și crească afacerea. Important este să identifice colaboratori competenți, care să participe, alături de antreprenor, la dezvoltarea afacerii.
- *Antreprenorii sunt proprii lor șefi și sunt complet independenți*. Chiar dacă așa pare, antreprenorii sunt responsabili față de toți deținătorii de interese: clienți, parteneri, furnizori, creditori, angajați. Independența în luarea deciziilor este relativă pentru că, în realitate, antreprenorii trebuie să țină cont si de limitările pe care toți acești deținători de interese le impun.
- *Antreprenorii lucrează mai mult și mai greu decât managerii din companiile mari*. Acest aspect nu poate fi generalizat, în contextul în care domeniile sunt diferite, amploarea afacerilor diferită.
- *Antreprenorii au de-a face cu un stres imens și plătesc un preț mare pentru succes*. Desigur, activitatea unui antreprenor poate fi stresantă, însă poate oferi satisfacții mai mari decât cele obținute de managerii care lucrează pentru alții.
- *Începerea unei afaceri este riscantă și, deseori, se termină cu eșec*. Chiar dacă, uneori, afacerile pot eșua, antreprenorii pot merge mai departe. Rolul unui antreprenor este de a găsi soluții oricăror situații și de a renaște, atunci când apar noi oportunități.
- *Banii sunt ingredientul cel mai important în demararea unei afaceri*. Banii reprezintă o unealtă într-o afacere. Chiar dacă sunt suficiente resurse financiare, în lipsa spiritului antreprenorial, succesul poate fi doar o iluzie.
- *Antreprenorii ar trebui să fie tineri și energici*. În realitate, experiența devine foarte importantă, în condițiile unei competiții puternice. Este adevărat, tinerii pot prezenta o deschidere mai mare către nou și o mai mare capacitate de asumare a riscurilor, deschidere către noi metode de lucru și tehnici moderne. Uneori, aceste caracteristici îi pot conduce către eșec, în lipsa experienței.

**Calitățile necesare** unui antreprenor de succes sunt (Ghenea, 2011, pp.47–59):

a) *Viziunea*. Aceasta este cea mai importantă calitate a unui antreprenor, deoarece antreprenorii trebuie să vadă ceea ce alții nu văd și să transpună în realitate propria idee de afaceri.
b) *Inteligența și creativitatea*. Este evident că un antreprenor de succes nu este, neapărat, acela care a avut rezultatele cele mai bune la școală, ci acela care deține un nivel al inteligenței emoționale superior. Inteligența emoțională permite antreprenorului să rezolve într-o manieră creativă problemele cu care se confruntă.
c) *Cunoașterea specificității domeniului în care acționează*. Este adevărat, un tânăr antreprenor nu poate cunoaște domeniul în care s-a decis să investească, decât în măsura în care, pe parcursul studiilor, a încercat să își dezvolte anumite competențe, prin programe de practică în companii. De fapt, orice experiență acumulată devine importantă și utilă deoarece permite antreprenorului să înțeleagă cum funcționează o organizație, cum trebuie organizate echipele sau cum se pot utiliza eficient fondurile.
d) *Perseverență și determinare*. Dezvoltarea unei afaceri necesită, din partea antreprenorului, suficientă perseverență și implicare. Chiar dacă întâmpină multe obstacole, antreprenorul trebuie să considere piedicile adevărate provocări, pe care este necesar să le rezolve.
e) *Carismă și persuasiune*. Nu toți antreprenorii au calități oratorice, însă trebuie să inspire încredere celorlalți. Angajații vor fi fericiți să urmeze acei lideri care transmit ideea că afacerea este una de succes.
f) *Responsabilitate*. Deoarece antreprenorii sunt răspunzători față de toți angajații și față de toți cei implicați, direct sau indirect, în afacerea pe care o dezvoltă, aceștia simt o mare responsabilitate în adoptarea deciziilor.
g) *Decision-maker.* Antreprenorul trebuie să adopte decizii permanent. Important este ca adoptarea deciziilor să se facă rapid, să se evite amânarea pe mai târziu a unei decizii. Dezvoltarea antreprenorială este un demers de tipul „trial and error"; antreprenorii trebuie să se obișnuiască cu ideea că pot face greșeli, însă, niciodată, cu ideea de a amâna decizii, de a procrastina.
h) *Problem-solver*. Antreprenorii valoroși identifică oportunități chiar acolo unde majoritatea celorlalți văd doar probleme. Niciodată, un bun antreprenor nu vine să prezinte probleme, ci soluții.
i) *Fler antreprenorial*. Atunci când nu există suficiente informații pe baza cărora antreprenorii vor lua deciziile, se vor baza pe flerul de afaceri. Mulți antreprenori valoroși pot prezenta, în mod fiziologic, flerul, în zona stomacului. Se pot baza pe acest fler, care le dictează ce trebuie făcut.

*j)* *Gândire pozitivă*. În activitatea antreprenorială nu au ce căuta pesimiștii, negativiștii, nihiliștii sau orice persoană cu gândire negativă. Dacă nu poți gândi pozitiv, nu poți fi un bun antreprenor.

*k)* *Pasiune pentru propria afacere*. Orice antreprenor valoros este pasionat de activitatea sa zilnică. Alegerea statutului de antreprenor trebuie să se realizeze cu multă atenție, chiar înainte de demararea unei afaceri.

*l)* *Etică personală*. Un adevărat antreprenor nu încalcă niciodată principiile etice în afaceri.

*m)* *Încrederea în oameni*. Dacă se dorește dezvoltarea afacerii, dincolo de nivelul pe care antreprenorul l-ar putea atinge, prin propriile eforturi, este nevoie de delegarea anumitor activități și decizii importante, cu impact în rezultatele afacerii.

*n)* *Atitudine*. O calitate esențială unui antreprenor este atitudinea potrivită, chiar asertivă. În fond, atitudinea, alături de acțiune, sunt elemente fără de care funcțiile antreprenoriale nu pot fi puse în aplicare.

Orice antreprenor trebuie să ia în calcul **riscurile** asociate calității de întreprinzător (Ciucan-Rusu, 2010):

- *Singurătatea* – creatorul unei afaceri este, de obicei, o singură persoană, deseori neînțeleasă de persoanele din jurul său. El este singurul care ar putea să decidă în circumstanțe dificile pentru afacerea sa și, câteodată, pentru familia sa. Singurătatea se poate accentua în timp.
- *Nesiguranța* – există posibilitatea ca unele evenimente să afecteze afacerea. Incapacitatea antreprenorului de a face față unor riscuri asociate afacerii poate conduce la sentimentul că orice efort este zadarnic.
- *Lipsa încrederii* – unii parteneri de afaceri au tendința de a manifesta respect și încredere față de persoanele puternice. Tinerii antreprenori trebuie să depună eforturi importante pentru a convinge partenerii că pot face față cerințelor.
- *Sacrificiul familial și financiar* – problemele afacerii ocupă tot timpul unui antreprenor. Mai mult, în primii ani, antreprenorul trebuie să apeleze la sursele proprii de finanțare sau ale familiei, la credit sau leasing.

## Determinanții economici, culturali și sociali ai spiritului antreprenorial

Antreprenoriatul apare ca urmare a existenței unor factori sau condiții prielnice, într-un context cultural specific. Economiștii acordă prioritate factorilor economici (care determină cererea asupra antreprenoriatului), iar sociologii și psihologii consideră factorii neeconomici și psihologici ca fiind mai importanți (aceștia determină oferta asupra antreprenoriatului) (Chișlari, 2005, pp.17–18).

În opinia noastră, determinanții spiritului antreprenorial sunt:

a) *Factorii economici,* care promovează antreprenoriatul, se structurează în: condiții care asigură motivații concurențiale pentru antreprenori și condiții care influențează capitalul disponibil. În plus, și alți factori pot favoriza demararea unei afaceri: nivelul cererii sau nivelul fiscalității.
b) *Factorii culturali* conduc la accentuarea interesului pentru antreprenoriat, prin normele culturale existente, atitudinea față de antreprenoriat, nevoia de a se realiza, nevoia de prestigiu, putere și serviciu social, dorința de asumare a riscurilor. Se consideră că acei indivizi care au drept caracteristică motivația de a se realiza au mari șanse de a se implica în afaceri.
c) *Factorii sociali* sunt, în fapt, condiții necesare apariției antreprenoriatului. Printre aceștia, amintim: legalitatea antreprenorului, climatul social, atitudinea pozitivă față de business și tehnologii, statutul social al antreprenorului, mobilitatea socială, integrarea socială, securitatea antreprenorială, ideologia antreprenorială etc.

Mulți specialiști consideră că numărul de antreprenori dintr-o țară depinde de valorile și atitudinile transmise de la o generație la alta. Determinarea culturală este dovedită de faptul că persoane cu aceleași trăsături de personalitate devin antreprenori într-un anumit context cultural, prielnic, și nu acționează antreprenorial într-un alt context, nefavorabil. Antreprenoriatul se dezvoltă în medii socio-culturale care susțin comportamentele bazate pe performanță și asumarea riscurilor (Rusu, 2015, p.67).

Cultura națională antreprenorială reflectă gradul în care cultura națională încurajează antreprenoriatul, prin normele culturale și sociale existente, creându-se, astfel, capitalul antreprenorial. Din acest punct de vedere, România este pe locul 22 din 31, iar din punctul de vedere al atitudinii pozitive față de antreprenoriat, este pe locul 24 din 31 (Nagy et al., 2008). Atitudinea românilor față de antreprenoriat nu este una favorabilă, ceea ce conduce la refuzul multora de a se dedica propriilor afaceri.

Din păcate, România se află pe penultimul loc în Europa privind numărul de companii active la mia de locuitori, potrivit unui studiu realizat de compania Coface. Astfel, în țara noastră există 23 de firme la 1000 de locuitori, de 6 ori mai puține decât în Cehia (Roșca, 2016).

Se identifică cinci motive majore pentru care românii preferă statutul de angajat în detrimentul celui de antreprenor, și anume: lipsa de educație antreprenorială, lipsa de cultură antreprenorială și de modele, legislația ambiguă și instabilă în domeniul comercial și fiscal și, nu în ultimul rând, lipsa de încredere în forțele proprii. În timp ce, în statele dezvoltate, elevii deprind noțiuni despre antreprenoriat de la vârste fragede.

Este adevărat că tinerii sunt mult mai înclinați către antreprenoriat, mai creativi, mai liberi, mai flexibili, mai sensibili, dornici să se afirme, prin propriile idei. De aceea,

este necesar să li se cultive tinerilor spiritul antreprenorial. Educația în domeniul antreprenorial trebuie să pornească de la vocație, element care trebuie descoperit și dezvoltat, în cadrul școlii sau în alte medii, non-formale.

Tinerii pot adopta două modele de succes: modelul afacerilor mici, de familie, care pornesc de la o pasiune, care se transmit, apoi, din tată în fiu; modelul „lifetime business", care presupune crearea unui program foarte flexibil, în care activitatea se realizează de acasă sau de oriunde din lume.

Cu toate acestea, instabilitatea îi determină pe adolescenți să aleagă, mai degrabă, postura de angajați (Bogdan, 2016). Astfel, aproape jumătate dintre adolescenții care urmează să pășească pe piața muncii în următorii ani, respectiv 48%, țintesc să ajungă într-o companie cu peste 2.000 de angajați. Alți 45% preferă să lucreze în companii de dimensiuni medii, cu până în 2.000 de angajați, iar mai puțini, 39%, se gândesc să își înceapă propria afacere sau să lucreze pentru o companie mică. Doar o treime ar opta pentru un loc de muncă în instituțiile de stat și mai puțin de un sfert ar dori să lucreze în domeniul serviciilor sociale sau în domeniul non-profit. 66% dintre tinerii români apreciază echitatea privind recompensarea, promovarea și oportunitățile de învățare la viitorul loc de muncă. În ceea ce privește influența părinților asupra carierelor adolescenților, majoritatea respondenților de la nivel global (58%) declară că experiența de lucru a părinților lor a avut un impact pozitiv asupra nivelului de încredere pe care îl au în viitorii lor angajatori. Un sfert dintre adolescenți resimte un impact negativ asupra nivelului de încredere în viitorii angajatori atunci când părinții lucrează pentru o companie care a concediat angajați în urma unei restructurări.

Cei mai importanți cinci factori indicați de respondenții din Generația Z care construiesc încrederea într-un șef sunt: „mă tratează cu respect" (71%); „are un comportament etic" (65%); „remunerează și promovează oamenii în mod echitabil, fără a discrimina în funcție de gen, etnie sau mod de gândire" (64%); „comunică deschis și transparent" (62%); „ia decizii înțelepte de business" (61%).

Pentru comparație, în Statele Unite ale Americii, înființarea unei afaceri conduce la realizare și succes, atrăgând admirație și succes, în timp ce falimentul este considerat doar un proces util de învățare, nu o situație fără sfârșit.

## Model conceptual de evaluare a spiritului antreprenorial

Modelul conceptual de evaluare a spiritului antreprenorial cuprinde trei componente, fiecare componentă putând fi evaluată pe baza mai multor variabile, enunțate în continuare:

*a) Talentul antreprenorial*

Această componentă cuprinde: *viziunea și spiritul de pionierat; capacitatea de a vedea posibilitățile acolo unde alții nu văd nimic; originalitatea*. Viziunea și spiritul de pionierat reprezintă o calitate specifică antreprenorului valoros, care va investi într-o idee de afaceri cu posibilități de dezvoltare în viitor. Viziunea asupra afacerii este modelul unic de afacere, creat de antreprenor, pe care numai el va reuși să îl materializeze. Originalitatea se manifestă în capacitatea antreprenorului de a combina, într-o manieră inovatoare, resursele de care dispune.

*b) Viziunea antreprenorială*

Această componentă cuprinde competențele formate prin învățare, precum: *creativitatea; focalizarea de viitor; asumarea riscurilor; capacitatea decizională, leadershipul*. Creativitatea este foarte importantă deoarece antreprenorul de valoare se va implica numai într-o afacere nouă și diferită. Focalizarea pe viitor conduce către succes deoarece antreprenorul are încredere în forțele proprii și în reușita sa, dispune de responsabilitate personală. Asumarea riscurilor devine necesară unui antreprenor de succes deoarece acesta urmărește o idee de afaceri chiar când probabilitatea de a reuși este scăzută. Capacitatea decizională îi conferă antreprenorului posibilitatea de a lua decizii la momentul potrivit, rapid, beneficiind de oportunitățile ivite. Leadershipul îi dă posibilitatea unui antreprenor de a influența oamenii, de a-i convinge de succesul comun, de a schimba modul de a gândi al celorlalți.

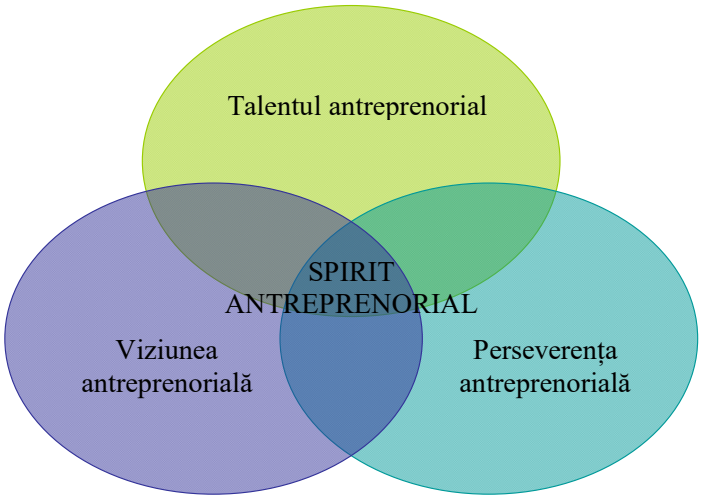



**Figura nr. 1.**
***Modelul conceptual de evaluare a spiritului antreprenorial***
*Sursa:* realizat de autor

*c) Perseverența antreprenorială*

Această componentă cuprinde: *căutarea de oportunități și provocări; energie și pasiune; dorința de reușită*.

Căutarea de oportunități și provocări reprezintă condițiile dezvoltării unor afaceri de succes. Energia și pasiunea „dau viață" afacerii și conduc către rezultate de excepție. Dorința de reușită este ingredientul unui spirit ofensiv, constructiv, axat pe rezultate înalte.

## Modalități de formare și dezvoltare a spiritului antreprenorial în Europa

Antreprenorii și afacerile acestora joacă un rol foarte important în Uniunea Europeană deoarece abordează domenii economice diverse, contribuie la dezvoltarea personală și profesională a angajaților lor și înfăptuirea coeziunii economice și sociale.

Documente de referință ale Uniunii Europene susțin formarea și dezvoltarea spiritului antreprenorial. Astfel, Cadrul Strategic de Cooperare Europeană în Educație și Formare, parte a Strategiei Europa 2020, stabilește ca obiectiv strategic „stimularea creativității și a inovației, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare profesională". Creativitatea reprezintă o condiție a inovării și a dezvoltării organizaționale la nivel european. Parteneriatele dintre organizațiile din mediul de afaceri și cele din sistemul de educație – la toate nivelurile de educație, formare și perfecționare – contribuie la identificarea, focalizarea și dezvoltarea competențelor necesare pe piața muncii (Comisia Europeană, 2011, p.126).

Conform „European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning", „spiritul de inițiativă și antreprenoriat" este „capacitatea indivizilor de a transforma ideile în acțiuni" și include „creativitate, inovație, asumarea riscurilor, planificarea și gestionarea proiectelor pentru a atinge anumite obiective" (Comisia Europeană, 2007). Ambele includ creativitate, inovație, asumarea riscurilor, abilitatea de a planifica și de a gestiona proiecte pentru a atinge anumite obiective.

La nivel european, promovarea spiritului antreprenorial devine o necesitate deoarece comparațiile cu SUA nu sunt, deloc, în avantajul europenilor. Astfel, în medie, 45% dintre cetățenii europeni preferă să devină antreprenori, față de 67% dintre cetățenii americani (Bosma și Schutjens, 2011). Teama față de risc și incertitudine îi determină pe europeni să evite crearea unei afaceri proprii. 44% dintre europeni nu și-ar crea o afacere dacă există riscul să falimenteze, comparativ cu situația din SUA, unde 29% din cetățeni ar evita riscul și incertitudinea în afaceri.

La nivelul statelor Uniunii Europene, Flash Eurobarometer No. 354 „Entrepreneurship in the EU and Beyond", publicat în anul 2012, reflectă, în sinteză, următoarele:

- 58% dintre cetățenii Uniunii Europene ar prefera să fie angajați;
- numai 37% ar alege să fie antreprenori, față de rezultatele obținute în anul 2009, când 49% preferau munca la angajator și 48% doreau să fie propriul angajator;
- în plus, antreprenoriatul este, în general, mai apreciat de respondenții din afara Uniunii Europene; în 6 din cele 13 țări din afara Uniunii Europene luate în analiză, majoritatea respondenților preferă antreprenoriatul (82% dintre turci și 63% dintre brazilieni);
- circa 63% dintre femei și 53% dintre bărbați preferă să lucreze pentru un angajator, iar 42% dintre bărbați și 33% dintre femei preferă antreprenoriatul; cu toate acestea, 35% dintre bărbați și 26% dintre femei consideră antreprenoriatul o alternativă fezabilă;
- 23% dintre cetățenii europeni s-au gândit să înființeze o afacere, însă au renunțat la idee;
- 87% dintre cei care au înființat sau au preluat o afacere au luat această decizie deoarece au avut o idee bună de afaceri, iar 62% au avut un model pe care au vrut să îl urmeze;
- unii au încercat să își dezvolte competențele antreprenoriale; 34% dintre respondenții pentru care, în următorii 5 ani, antreprenoriatul este o alternativă fezabilă, au participat la un curs de antreprenoriat; 44% dintre cei care specificau că demarează o afacere au luat parte la un curs de antreprenoriat;
- jumătate dintre europeni consideră că educația școlară i-a ajutat să își dezvolte spiritul antreprenorial și atitudinea antreprenorială; de asemenea, 47% consideră că educația școlară i-a ajutat să înțeleagă mai bine rolul antreprenorilor în societate; 41% consideră că educația școlară le-a furnizat cunoștințele și le-a format competențele necesare conducerii unei afaceri; 28% dintre europeni consideră că educația școlară i-a făcut interesați să devină antreprenori;
- motivele care i-au determinat să aleagă cariera antreprenorială sunt următoarele: independența personală și împlinirea personală (62%), libertatea de a alege unde și când să muncească (30%), venituri mai mari (16%), dorința de a exploata oportunități de afaceri (4%), evitarea incertitudinilor aferente muncii la angajator (3%), lipsa unor oportunități atractive de angajare (2%), dorința de a contribui la societate (2%), prietenii sau membrii familiei sunt antreprenori (1%) (Comisia Europeana, 2012).

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) este studiul cel mai cunoscut din lume în domeniul antreprenoriatului. Aflat, în prezent, la a optsprezecea ediție,

studiul a reprezentat inițiativa Babson College (SUA) și London Business School (Marea Britanie). Raportul creează un profil al antreprenorului la nivel global, relevând ariile ce pot fi vizate prin politici. Din păcate, în ultima ediție a GEM (GEM, 2017), România nu este analizată.

Recomandările arată că există o varietate de deținători de interese care joacă un rol critic în crearea ecosistemului antreprenorial (responsabilii politicilor statale, sectorul privat, educatorii și cercetătorii). La nivel de politici de susținere a antreprenoriatului, recomandările se concentrează asupra reformelor ce pot favoriza înregistrarea și funcționarea noilor afaceri, căile prin care sectorul public poate oferi suport efectiv și mentorat viitorilor antreprenori (GEM, 2017). La nivel național, universitățile, mediul de afaceri, guvernul și societatea civilă joacă, de asemenea, un rol important. Instituțiile de educație ar putea dota indivizii cu competențe necesare identificării oportunităților de afaceri, reducerii costurilor asociate afacerii, creșterii valorii pe piață, creșterii accesului la informații și dezvoltării spiritului inovator.

În consecință, formarea spiritului antreprenorial necesită existența unor programe europene și naționale, dedicate viitorilor antreprenori. În plus, crearea, prin studiile preuniversitare și universitare, a unei baze de cunoștințe și competențe necesare gestionării propriei afaceri devine o necesitate. Crearea unei culturi antreprenoriale este soluția dezvoltării unei noi generații de antreprenori, deschiși către inovație și asumarea riscului.

## Portofoliu antreprenorial

Portofoliul antreprenorial a fost gândit cu scopul de a crea momente de reflecție asupra problemelor importante ale antreprenorilor. Materialele aplicative ce formează portofoliul antreprenorial ajută cititorul să dobândească o înțelegere practică a conceptelor-cheie, să își perfecționeze aptitudinile de gândire critică, să își exprime propriile idei și să își argumenteze opțiunile. Astfel, *exercițiile de gândire critică* oferă posibilitatea studenților, antreprenorilor și oricărui cititor de a analiza diferite probleme vizând antreprenoriatul și de a argumenta răspunsurile. *Studiul de caz* introduce cititorul în universul afacerilor reale, reflectând experiența și opinia unui antreprenor cu privire la spiritul antreprenorial. *Exercițiul de gândire creativă* facilitează aplicarea celor studiate și dezvoltarea capacității de a oferi explicații privind facilitatorii succesului unui antreprenor.

### Exerciții de gândire critică

„Un antreprenor, prin excelență, este un fel de călăreț singuratic pentru că el își trage businessul înainte și face echipă doar în cadrul companiei lui, dar per total,

toți cei care fac afaceri în România, fiecare antreprenor care construiește un business mai pune o cărămidă la România. Prin cărămizi înțeleg taxele pe care le plătește, locurile de muncă pe care le creează, prin plus valoarea pe care o aduce" (*Adrian Mihai, acționar al Fan Courier*).

„Am fost întrebat întotdeauna de ce îmi dau «copilul», pentru că o companie antreprenorială trebuie să stea într-o generație sau două în familie. Răspunsul meu este: ceea ce îmi place să fac cel mai mult este să construiesc de la zero. Mi se pare fenomenal să începi ceva din nimic, cu o foaie de hârtie în față și să îți imaginezi ceva care peste o săptămână sau o lună se transformă într-un business plan. După care, dezvolți un produs, pe care îl folosește cineva, care are încredere să folosească ce ai făcut tu și apoi cineva să îți dea și bani pentru asta. Și acea firmă, mai devreme sau mai târziu, să devină profitabilă. Iar acela este cel mai bun moment să o dai și să o iei de la capăt" (*Radu Georgescu, acționar al Gecad*).

„Cred că este important să avem capital românesc puternic pentru că, indiferent dacă sunt în familia mare europeană, nimeni nu poate să ne creeze viitorul mai bine decât o facem noi. Astăzi nu știu dacă noi, generația mea de antreprenori, am avea același succes dacă am lua-o de la capăt, pentru că azi vine generația tânără, lucrurile sunt în schimbare, ei au alt mod de a gândi lucrurile, un alt mod de a acționa. Noi nu mai avem acest apetit de risc pe care l-am avut înainte... Îmi amintesc că, după o conferință internațională la care am fost împreună cu fiul meu, el m-a întrebat dacă vreau să merg să fac business în Africa. Și zic: „Da, de ce nu?". Mă contrazice. „Tu nu mai ești pentru Africa?". Aceasta este generația de care avem nevoie, pe ei trebuie să îi educăm, pe ei trebuie să-i motivăm, să-i formăm și ei vor fi oamenii care pot să cucerească Africa, generația lor!" (*Radu Timiș, acționar al CrisTim*).

„Sunt foarte mândru de faptul că sunt antreprenor român și că după ani și ani de lupte cu probleme, provocări, dar cu credință intactă că se pot face mai bine în fiecare zi, am reușit după 16 ani să ajungem "de la zero la erou". Am ajuns să devenim lideri într-o industrie foarte competitivă, cea a lactatelor, unde majoritatea jucătorilor sunt multinaționale cu multă, multă experiență pe piață" (*Raul Ciurtin, acționar al Albalact*).

„Un business nu se poate clădi de la zero fără suflet, fără energie și fără inimă. Sufletul, energia și inima vin de la antreprenor, de la cel care nu doar că a gândit afacerea sa, ci a și simțit-o, are siguranța lucrului bine făcut nu pentru că este făcut corect, ci pentru că e făcut cu inimă și atunci nu are cum să nu iasă, până la urmă, bine. Se știe că, în business, un antreprenor adesea gândește cu inima. De cele mai multe ori, în aceeași măsură, acesta este și motivul performanței, dar poate fi și un motiv pentru un eșec în business" (*Aliz Kosza, bloger*).

*(Sursa: Ciriperu, D., 2015. Antreprenori despre antreprenoriat în România. Ziarul Financiar, 17.11.2015)*

## Studiu de caz: Interviu despre antreprenoriat, cu Andrei Kelemen, director executiv IT Cluster

*„Ce este spiritul antreprenorial?"*

„Spiritul antreprenorial este cel care ne îndeamnă să demarăm activități pe cont propriu, din care să producem profit, adică beneficii personale și, eventual, de grup. Antreprenoriatul, adică efectul nemijlocit al spiritului antreprenorial, este perceput de foarte mulți ca principalul factor de progres al lumii, iar business-ul – sângele din organismul global care a continuat să „circule" chiar și în perioadele de conflicte mondiale grave.

Asumarea riscului este o caracteristică personală esențială, fără de care antreprenoriatul nu este posibil. Felul în care conștientizăm riscul determină cursul acțiunilor noastre. Ne afectează viața personală, viața profesională și interacțiunea cu societatea în general. În esență, felul în care înțelegem să ne asumăm un risc este o caracteristică personală, dar care poate fi, desigur, și educată. Totuși, existența ei nu ne garantează reușita în business.

Ce este, de fapt, spiritul antreprenorial? Este același lucru cu cultura antreprenorială? Spiritul antreprenorial este definit în literatura de specialitate ca fiind însumarea, în proporții ce pot diferi, a unor caracteristici individuale, dintre care nu vor lipsi: asumarea riscului, unicitatea, care nu este totuna cu creativitatea, adaptabilitatea, cunoașterea domeniului de business, dorința de exploatare a potențialului existent și autodistrugerea, respectiv dorința puternică a antreprenorului de a se angaja într-o nouă creație".

*„Ce este cultura antreprenorială?"*

„Cultura antreprenorială este un ansamblu de caracteristici societale tangibile și intangibile, care favorizează manifestarea, altfel spus, concretizarea spiritului antreprenorial. În ceea ce privește caracteristicile tangibile sau fizice, lucrurile sunt destul de simple – adică, vorbim aici despre infrastructură, în special, care poate consta în căi de acces, utilități, teren etc. Cele intangibile sunt reprezentate istoric de: cadrul legal, educație/pregătire, mentalitate individuală și de societate, cu accent pe două componente – acceptarea eșecului și încrederea".

*„Cum se poate accelera formarea sau consolidarea culturii antreprenoriale?"*

„O parte a răspunsului îl reprezintă clusterele sau polii de competitivitate. Clusterele sunt structuri pe lanț de valoare a unei industrii, cu funcție economică și realizează o aliniere strategică pe zone de interes comun. Economiștii au denumit acest fenomen «co-petiție». Clusterele au funcție de susținere a dezvoltării ecosistemului. Dintre avantajele dezvoltării ecosistemului, amintesc: posibilitatea introducerii unor

elemente noi, inovatoare și de reimpulsionare constantă a creșterii economice; creșterea competiției, care duce la creșterea competitivității; propagarea bunăstării prin răsândirea unui model/unor modele de business de succes. Este nevoie de ecosisteme inovative, adică de acele ecosisteme în care există capacitate antreprenorială, dar și capacitate socială (capacitatea de a genera inovație și de a asimila efectele ei)".

*Cerințe pentru analiza studiului de caz:*

1. Identificați diferența dintre spiritul antreprenorial și cultura antreprenorială.
2. Ce condiții pot favoriza dezvoltarea spiritului antreprenorial? Dar a culturii antreprenoriale?

## Exercițiu de gândire creativă

Cadrul de dezvoltare a antreprenoriatului: cei cinci piloni care facilitează antreprenoriatul
Accesul la finanţare de tip
Seed
Start-up
Expansiune
Capital de creştere
Reglementare şi impozitare
Facilităţi fiscale
Cât de uşor se începe o afacere
Legislaţie şi politici publice care susţin antreprenoriatul
Sprijin coordonat
Mentori, asociaţii şi cluburi de antreprenori
Incubatoare de afaceri, parcuri şi centre de afaceri
Educaţie şi formare
Educaţie pre-universitară
Educaţie universitară
Cursuri antreprenoriale specifice
Educaţie informală/învăţare continuă
Cultura antreprenorială
Toleranţă la risc şi eşec
Preferinţă pentru a fi propriul stăpân şi a acţiona pe cont propriu
Cultura inovaţiei şi a cercetării
Aprecierea bunăstării create prin forţe proprii

(*Sursa:* EY, 2015. Antreprenorii vorbesc. Barometrul antreprenoriatului românesc, ediția a 3-a)

*Cerință:*

*Încercați, pe baza analizei schemei precedente, să descrieți cadrul de dezvoltare a antreprenoriatului și rolul fiecăruia dintre cei cinci piloni care facilitează antreprenoriatul! Explicați, pe exemplul propriei afaceri, care dintre cei cinci facilitatori ai antreprenoriatului reprezintă, cu adevărat, o provocare în România.*

În concluzie, dezvoltarea spiritului antreprenorial reprezintă o condiție a unor afaceri de succes. Niciun om nu poate deține acele calități necesare obținerii succesului, la un nivel superior. Însă, trebuie acordată atenție formării și educării spiritului antreprenorial, valorificării anumitor oportunități, aplicării practicilor inovatoare și fundamentării obiectivelor strategice de management.

Beneficiile dezvoltării spiritului antreprenorial sunt însemnate, atât pentru cei care demarează propriile afaceri, cât și pentru întreaga societate, care are, astfel, șansa de a prospera, într-o lume nesigură, aflată în continuă schimbare.

## BIBLIOGRAFIE


Borza, A., Mitra, C., Bordean, O., Mureșan, A. și Supuran, R., 2009. *Antreprenoriat. Managementul firmelor mici și mijlocii.* Cluj-Napoca: Editura Risoprint.

Bogdan, G., 2016. Studiu EY: Tinerii români visează să lucreze în corporații. Peste jumătate dintre adolescenți vor să se angajeze în companii cu peste 2000 de angajați. Ziarul Financiar, 01.08.2016.

Bosma, N. și Schutjens, V., 2011. Understanding regional variation in entrepreneurial activity and entrepreneurial attitude in Europe. *Annals of Regional Science*, 47(3), pp.711–742.

Catlin, K. și Matthews, J., 2001. *Leading at the Speed of Growth: Journey from Entrepreneur to CEO.* John Willey and Sons.

Chișlari, E., 2005. *Antreprenoriatul: diversitatea modelelor și mecanismelor de realizare*. Chișinău: Editura ASEM.

Ciriperu, D., 2015. Antreprenori despre antreprenoriat în România. *Ziarul Financiar, 17.11.2015*

Ciucan-Rusu, L., 2010. Spiritul antreprenorial – pasiune și risc. *Revista Antreprenoriat Transilvan,* 5. [online] Disponibil la: <http://antreprenoriat.upm.ro/antreprenoriat-transilvan/spiritul-antreprenorial-pasiune-si-risc~29.html> [Accesat 15 mai 2017].

Comisia Europeană, 2012. *Flash Eurobarometer No. 354 "Entrepreneurship in the EU and Beyond"*. [pdf] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_354_en.pdf> [Accesat 20 iunie 2017].

Comisia Europeană, 2011. *Cadrul Strategic de Cooperare Europeană în Educație și Formare.* [online] Disponibil la: <http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_ro> [Accesat 20 iunie 2017].

Comisia Europeană, 2007. *European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning*. [pdf] Disponibil la: <https://erasmusplus.org.uk/file/272/download> [Accesat 20 iunie 2017].

EY, 2015. *Antreprenorii vorbesc. Barometrul antreprenoriatului românesc, ediția a 3-a.* [pdf] Disponibil la: <https://www.eyromania.ro/sites/default/files/attachments/ESO%202015.pdf> [Accesat 20 iunie 2017].

Eroglu, O. și Picac, M., 2011. Entrepreneurship, National Culture and Turkey. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), pp.146–151.

Farrell, L.C., 2008. *Cum să devii antreprenor: dezvoltă-ți propria afacere!* București: Editura Curtea Veche.

Fayolle, A., Basso, O. și Bouchard, V., 2010. Three Levels of Culture and Firms Entrepreneurial Orientation: A Reseach Agenda. *Entrepreneurship and Regional Develpment*, 22(7/8), pp.707–730.

Ghenea, M., 2011. *Antreprenoriat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri.* București: Editura Universul Juridic.

Global Entrepreneurship Monitor, 2017. *GEM 2016–2017 Global Report*. [pdf] Disponibil la: <http://gemconsortium.org/report> [Accesat 20 iunie 2017].

Grigore, A.-M., 2012. *Antreprenoriat și management pentru afaceri mici și mijlocii*. București: Editura C.H.Beck.

Mariotti, S. și Glackin, C., 2012. *Antreprenoriat: lansarea și administrarea unei afaceri*. București: Bizzkit, Junior Achievement România.

Orhei, E.L., 2007. *Antreprenoriatul social și rolul său în dezvoltarea socială*. National Olympiad of Economist Students, Second Edition, 26th – 27th October 2017, Universitatea „Petru Maior" din Tg. Mureș, Romania. [Pdf] Disponibil la: <http://www.upm.ro/facultati_departamente/ea/onm2007/SECTIUNEA%202/Orhei_Elisabeta.pdf> [Accesat 15 mai 2017].

Pintea, S., 2007. *Elemente de psihologie antreprenorială: repere teoretico-experimentale*. Cluj-Napoca: Editura Asociației de Științe Politice din România.

Roșca, C., 2016. România este o țară de angajați, fără spirit antreprenorial. În Cehia sunt 137 de afaceri la mia de locuitori, de 6 ori mai multe decât la noi. *Ziarul Financiar*, 03.08.2016.

Rusu, R.C., 2015. *Perfecționarea educației antreprenoriale din România prin folosirea metodelor nonformale în ciclul inferior al liceului*. Teză de doctorat. [Pdf] Disponibil la: <https://econ.ubbcluj.ro/Scoala_Doctorala/rezumate/RUSU%20Carmen%20Ramona.pdf> [Accesat 15 mai 2017].

Smart, D. și Conant, J.S., 1994. Entrepreneurial orientation, distinctive marketing competencies and organizational performance. *Journal of Applied Business Research*, 10(3), pp.1–28.

Șoim, H., 2013. *Antreprenoriatul: concepte, culturi, metode și tehnici*. Promovarea culturii antreprenoriale și formare antreprenorială în mediul de afaceri din județul Sălaj. [Pdf] Disponibil la: <http://www.ccisalaj.ro/proj/modul3.pdf> [Accesat 15 mai 2017].

Șuleanschi, S., Oralu, V. și Pădure, D., 2013. *Set de materiale didactice la disciplina Bazele antreprenoriatului: sugestii pentru proiectarea lecțiilor*. Chișinău: Editura Garamont-Studio. [Pdf] Disponibil la: <https://ceda.md/wp-content/uploads/2015/02/SUGESTII-PENTRU-PROIECTAREA-LEC__IILOR.pdf> [Accesat 15 mai 2017].

Thurik, R. și Wennekers, S., 2004. Entrepreneurship, small business and economic growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(1), pp.140–149.

Timmons, J.A., 1989. *The entrepreneurial mind*. Andover, MA: Brick House Publishing.

Văduva, S., 2004. *Antreprenoriatul. Practici aplicative în România și în alte țări în tranziție.* București: Editura Economică.

Wennekers, S., 2006. *Entrepreneurship at Country level; Economic and Non-Economic Determinants,* PHD thesis. [Pdf] Disponibil la: <http://www.erim.eur.nl> [Accesat 15 mai 2017].

# 3. EDUCAȚIA PENTRU INOVAȚIE ȘI ROLUL ÎNTREPRINZĂTORILOR

***Maria-Ana GEORGESCU***

## Conceptul de *inovație*

Intenția acestui eseu este de a le trezi tinerilor interesul pentru inovatie, de a le descătușa spiritual inovativ sau, de a le inocula ideea că ei pot deveni cei care își asumă riscul lansării unei inovații, toate aceste aspecte fiind foarte prețuite în lumea contemporană, dar totodată – și benefice.

O definiție cuprinzătoare a termenului, pe care o regăsim în *Dicționarul explicativ al limbii române*, este aceea de: „noutate, schimbare, prefacere. ♦ Rezolvare a unei probleme de tehnică sau de organizare a muncii cu scopul îmbunătățirii (productivității) acesteia, perfecționării tehnice sau raționalizării soluțiilor aplicate”[1].

Acceptăm ca fiind inovație orice schimbare din economie, societate, artă, introdusă în mod conștient, având ca scop principal:

- fabricarea unui obiect nou;
- introducerea unor noi metode de producție;
- găsirea unor noi metode de organizare a muncii;
- găsirea unor noi piețe de distribuție;
- noi resurse de materie primă (un înlocuitor pentru hidrocarburi, de exemplu).

Astfel, termenul inovație a încetat să mai fie folosit doar pentru aspecte tehnice, incluzând orice noutate din tehnicile sociale[2].

Întărind această aserțiune, putem spune că cel mai important element al inovației nu constă în inventarea a ceva nou, ci în crearea unor noutați, incluzând pătrunderea cu succes pe piață, oferirea de valori economice ori sociale adiționale[3].

Ambițiile Uniuni Europene de a deveni un spațiu competitiv bazat de cunoaștere, include și procesul inovării. Astfel, în 2013 Comisia Europeana a lansat o competiție anuală, care vizeaza desemnarea *Capitalei europene a inovării* sau, altfel spus, a

[1] Coteanu, I., Seche, L., Seche M. (coordonatori), *Dicționarul explicativ al limbii române*, 1998, p.493
[2] Boudon, *Tratat de sociologie,* 1997, p.380
[3] Weissbach, *Entrepreneurial Creativity and Innovation Management*, 2009, p187

*„iCapitalei”* [4], competiție în care s-au înscris și orașe din țara noastră, precum Cluj-Napoca**.**

Noțiunea de „triunghi al cunoașterii” – educație, cercetare și inovare – este un element central al Strategiei Comisiei Europene pentru Educație și Formare 2020 (ET2020). În cadrul acesteia, al patrulea obiectiv strategic vizează „creativitatea și inovarea, inclusiv spiritul întreprinzător, care trebuie încurajate la toate nivelurile de educație și de formare, din moment ce acestea sunt vectorii-cheie ai dezvoltării economice durabile. În special, persoanele fizice trebuie ajutate să dobândească competențe digitale, precum și spirit de inițiativă, spirit antreprenorial și cunoștințe culturale”[5]. Triunghiul cunoașterii, incluzând inovarea, se dorește fundamentul unei prosperități economice durabile în cadrul Uniunii Europene, dar și cadrul atingerii potențialului complet al cetățenilor europeni.

## Inovația de-a lungul Istoriei. Schimbări în regimul inovației

Inovația, ca stare de spirit și produs finit, este dificil de captat și de observat atunci când se produce, dar este mai ușor de recunoscut și de apreciat după ce inovația a avut loc. În prezent, inovația este costisitoare, laboratoarele de cercetare sunt protejate de o anumită logică a secretului care împiedică publicul larg să vadă ce se petrece efectiv în laboratoarele inovației.

În Secolul XIX și perioada Revoluției industriale, inovația era percepută mai degrabă ca o „invenție” tehnică: era opera unor indivizi care lucrau mai degrabă singuri, foarte bine pregătiți și costa puțin societatea. Prototipul de inventator al secolului XIX este descris, de exemplu în romanele lui Jules Verne: savantul genial, însingurat, puțin malefic, neînțeles. Inovația și invenția ce-i urmează este deci fructul unui efort individual, iar punerea ei în aplicație nu necesita marketing, ca astăzi[6].

De numele lui J. Schumpeter se leagă înțelegerea inovației ca analiză a funcțiilor de producție, fiind o combinație nouă de factori; un răspuns creator care se îndepărtează de norma teoretică[7].

Războaiele mondiale reprezintă apariția unei noi categorii de inovații, strâns legate de evoluția rapidă a tehnicii militare (avioane, tancuri, armă nucleară) care au modificat substanțial datele problemei.

[4] http://www.fonduri-structurale.ro/stiri/12660/comisia-europeana-in-cautarea-capitalei-inovarii
[5] Cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020). Sinteză.
[6] Bănică, *Inovația*, 2012
[7] Boudon, *Tratat de sociologie,* 1997, p.380

Caracteristicile perioadei:

– costul conceperii unei inovații, al punerii sale la punct și implementării devine extrem de ridicat;
– inventatorul nu mai lucrează singur, el este obligat să aibă o echipă de colaboratori;
– tot acum apare conceptul de „cercetare–dezvoltare", doar cel de inovație nemaifiind suficient. Ce înseamnă cercetare–dezvoltare: după cercetarea de bază (fizică, matematică, biologie), urmează cercetarea aplicată pe o anumită branșă (fizica laserilor, de exemplu), apoi punerea la punct a unui prototip și îmbunătățirea acestuia.

Inovația din perioada Războiului rece (Blocul sovietic versus democrațiile Occidentale) e bine surprinsă de filmele din seria James Bond și „laboratorul de inovație tehnologică" a *Agentului Q.*

### *Inovația în lumea contemporană*

O mare provocare a lumii de astăzi constă în faptul că toți suntem de acord că *trebuie* să inovăm. Dar spre ce direcții trebuie să se ducă inovația? Există oare rețete-miracol pentru inovație?

Am consemnat faptul că cercetarea costă astăzi extrem de mult – de unde și tendința marilor laboratoare de a cumpăra sau împrumuta idei de la laboratoarele universitare, de la inventatorii independenți sau de la mici unități private de cercetare. Rezultă importanța concursurilor studențești de creație, de robotică, mecanică fină, informatică și altele. De ce există oare Salonul de Inventică de la Geneva, v-ați adresat această întrebare? De ce este necesară astăzi încurajarea științelor așa-zise *tari* (matematică, fizică)?

Câteva caracteristici ale vremurilor noastre constau în faptul că apare o bogăție de invenții minore, noi tehnologii capabile să revoluționeze *întregul* nostru stil de viață. Totodată, inventatorul, sau, mai bine zis, persoana care are aptitudinea de a inova, nu mai poate lucra de unul singur dacă dorește să facă performanță. El trebuie să-și construiască o echipă, într-o lume din ce în ce mai mobilă. Noțiunea de lucru *în* echipă, e diferită de lucrul cu *o* echipă. Trebuie menționat că s-a afirmat *Inventica,* adică știința inovațiilor sau disciplina care studiază sistematic procesul invenției și condițiile creativității[8].

Altă caracteristică rezidă în aceea că în prezent, consumatorul este destul de critic, el decide în cele din urmă dacă produsul propus este perceput cu adevărat inovativ sau este un simplu gadget. De fapt, care este filosofia gadgetului? De ce

[8] Coteanu, I., Seche, L., Seche M. (coordonatori), *Dicționarul explicativ al limbii române*, 1998, p.504

avem nevoie de el? Definiție posibilă a **gadget**-ului: un obiect ingenios, dar inutil pe termen lung. Filosofia gadget-ului este legată de eficacitatea industrială (el a început să se răspândească odată cu tehnologia de vârf), dar și de factori psiho-sociali, cum ar fi plăcerea de a cumpăra, influența marketing-ului etc.[9]

## Ocaziile de a inova

Putem realiza oare un inventar al „ocaziilor" ce se ivesc pentru a inova? Când este momentul cel mai important? În mare, orice inovație apare atunci când se simte nevoie de schimbare, de nou, de facilitare a muncii (exemplul lui Brâncuși, care ajunge la Paris și este obligat să inoveze la locul său de muncă). Specialiștii în inventică disting două mari categorii de ocazii:

a) ocazii interne – în interiorul unei întreprinderi, organizații etc.
b) ocazii externe.

***Ocaziile interne*** apar atunci când potențialul intrinsec al unei organizații este slab utilizat, iar cei care activează în aceasta sunt conștienți de acest fapt și doresc să-l îmbunătățească. Inovațiile interne sunt adesea asociate cu descoperiri tehnice, nu întotdeauna costisitoare, care permit să se realizeze economii sau duc la îmbunătățiri de flux de producție sau productivitate neașteptate. Literatura motivațională este plină de exemple de acest gen.

***Ocaziile externe*** sunt o consecință a mediului înconjurător de afaceri, care se schimbă cu repeziciune, iar întreprinderea nu se poate adapta altfel decât inovând. Un exemplu foarte bun este strategia întreprinderilor față de tehnologiile așa-zise verzi, de un mare potențial. Ocaziile externe mai sunt asociate unor invenții exterioare, care par promițătoare, dar care nu sunt încă suficent exploatate și nu beneficiază de încrederea deplină a publicului (dilema automobilelor electrice din acest moment, de exemplu).

Întreprinzătorilor le revine rolul de a profita de ocazia întroducerii unei noi funcții de producție, de a modifica structura costurilor și veniturilor și, mai precis, de a investi în inovație[10].

### *Avantajele spiritului inovativ și ale inovației*

Orice inovație înseamnă progres, chiar și progres indirect, prin intermediul imitației. Exemplu: produsele Apple sunt foarte imitate, fără a putea fi ajunse din urmă. Este vorba deci de o „inovație datorată inovației". Orice inovație produce monopol

[9] Bănică, *Inovația*, 2012
[10] Boudon, *Tratat de sociologie*, 1997, p.380

temporar pe o piață și poate aduce profit. Este vorba nu doar de bani și de faimă, ci și poziție socială, respect din partea concurenței etc.

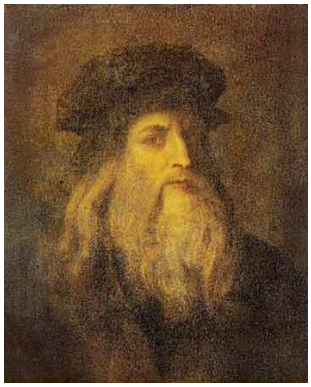
Orice inovație este benefică! După cum arată economiștii de profesie, pe plan orizontal, mai devreme sau mai târziu inovații de tip militar, adevărate vise SF la vremea lor, ajung și pe masa noastră: teflonul, nylon-ul, goretex sau, exemplul cel mai cunoscut, Internetul! Studiu de caz: filmul cult al anilor 90, Johnny Mnemonic, cu Keanu Reevs în rolul principal, cel cu un hard-disk de 100 GB implantat, este un exemplu de inovație dar și de evoluție rapidă a descoperirilor științifice.

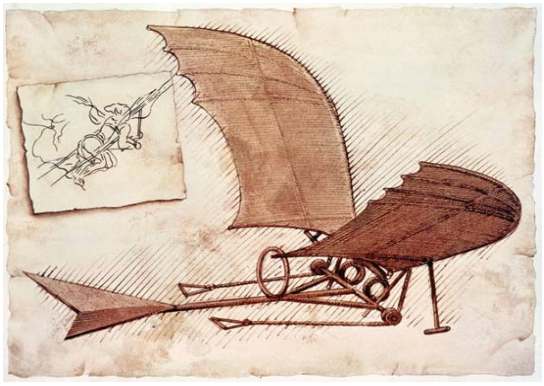
Pe plan vertical, inovațiile dau naștere altor inovații, în fluxul de producție, ameliorarea proceselor, gestiunea stocurilor etc.[11]

## Fațetele inovării

### *Cazul Leonardo da Vinci – personalitate genială*

Schițele sale atestă că a proiectat aeroplanul și submarinul. In ciuda geniului, nu și-a materializat ideile iar acestea nu au contribuit la progresul științei.





Marii inventatori sunt acei oameni care au avut răbdarea, îndemânarea și tenacitatea de a-și pune în aplicare proiectele[12].

### *Finalitatea inovării – succesul ori eșecul*

Proiectele inovative pot fi mari consumatoare de resurse, cronofage, riscante și deseori sortite eșecului. Există studii care atestă că din 300000 de idei, numai una se bucură de succes[13]. Inovațiile care au eșuat au fost idei potențial bune, dar s-au lovit de:

[11] Bănică, *Inovația*, 2012
[12] Georgescu, *Inovația – aspecte inedite*, 2012
[13] Weissbach, *Entrepreneurial Creativity and Innovation Management,* 2009, p.218

- Lipsa de fonduri,
- Imposibilitatea transpunerii practice,
- Nesuprapunerea cu prioritățile curente.

Trebuie luat în considerare că termenii *succes* ori *eșec*, referitori la o inovație, sunt legați de o anumită arie geografică și culturală, de un anumit fragment de timp, încât evaluarea unei inovații depinde de punctul de vedere al grupurilor de referință.

Criteriul general de a judeca, în principiu, succesul unei inovații, este posibilitatea recuperării costurilor de dezvoltare pe parcursul duratei de viață a produsului. O inovație a eșuat dacă întregul cost de dezvoltare nu poate fi plătit din venituri sau, dacă acest lucru nu poate fi așteptat într-un orizont de timp acceptabil[14].

### *Fațetele inovării*

Procesul de răspândire a inovației seamănă cu modelul răspândirii unei epidemii[15]. El pornește cu minoritatea activă care lansează inovația, până la grupurile care o acceptă sau cele ce o resping:

- Pionierii, care își asumă toate riscurile,
- Inovatorii, care dau exemplul,
- Majoritatea precoce,
- Majoritatea tardivă,
- Cei care ramân în urmă,
- Refractarii.

Răspândirea inovației se poate izbi de mari rețineri, de rezistența la schimbare, în funcție de comportamentul indivizilor în fața inovării, a schimbării. Mediul social poate potența sau dimpotrivă, frâna tot procesul.

Tocmai aici intervine managenetul schimbărilor, care presupune prevederea, coordonarea, organizarea și controlul desfășurării activității de introducere a schimbării, până la funcționarea sistemului în noua sa stare[16].

## Apariția unei inovații

Modul în care apare o nouă idee a preocupat mereu psihologii, sociologii, managerii sau chiar pe teologi (erezia este o formă de inovație, la urma urmei). Abraham Moles, distins psiholog și sociolog, distinge cinci stadii generale în apariția unei inovații:[17]

[14] Idem, p.218
[15] Boudon, *Tratat de sociologie*, 1997, p.382
[16] Rusu, *Managementul schimbării,* 2003, p.60
[17] Bănică, 2012

***Faza asimilării conținutului***: inventatorul caută să cunoască în detaliu un domeniu care-l interesează până la punctul de a-l intriga. Este o fază asociată cu o anumită formă de neliniște, de nerăbdare și de nemulțumire față de tot ceea ce se cunoștea până atunci, dar și de confruntare cu limitele propriei sale persoane.

***Faza de incubație***, sau de gestație a unei invenții. Adesea, este vorba de un proces destul de lung, în care inventatorul trăiește cu și pentru ideea sa, ea este un fel de „ghimpe" în suflet care nu-i dă pace și îl împiedică să mai facă și altceva. O descriere exemplară a acestei stări de spirit găsim în romanul „L'Oeuvre" (Opera) a lui Emile Zola. Este vorba mai mult de un moment psihologic decât de altceva, în așteptarea iluminării, atunci când va avea loc deblocarea unei situații date.

***Faza de iluminare*** – faza cea mai scurtă și mai intensă în apariția inovației. După tensiunea resimțită anterior, se conturează o soluție, care adesea nu este cea mai bună. Soluția vine adesea neașteptat – precum episodul celebru cu matematicianul francez Poincare, care zărește ca în transă soluția la o problemă geometrică ce-l chinuia de luni întregi, chiar atunci când încearcă să se urce în autobuz și rămâne cu piciorul în aer. În această fază inventatorul resimte o mare satisfacție și acumulează energia spirituală necesară pentru a continua. A-ți exersa talentul în mod liber este o formă de fericire!

***Faza de verificare***. Ea s-ar defini prin verificarea ipotezelor, prin calcule, experimente, revenirea la datele de plecare, în unele cazuri. Într-un cuvânt, este vorba de perseverență; aici se aplică faimoasa butada a lui Edison. Invenția este 99% transpirație și 1% inspirație. Totul se reduce la tenacitate, a nu te lăsa descurajat, nici intimidat de nou.

***Faza de formulare a invenției***, sau altfel spus, de transpunere a ei într-un limbaj universal. Așadar, cum „procedăm" cu o invenție, cum facem să fie înțeleasă și utilizată și de cei din jurul nostru? Pentru invențiile cu un pronunțat caracter tehnic, problema este oarecum mai simplă, deoarece ele se adresează unui colectiv de specialiști.

Cum procedăm cu cele care se adresează unui public larg de consumatori?

- Intervine imensa putere a marketingului, de care trebuie să ținem seama;
- In lumea contemporană, timpul de implementare a unei invenții este din ce în ce mai redus, iar „caracterul de noutate" este și el din ce în ce mai redus, produsele sunt perimate rapid. După cum spunea Goethe, „Un curcubeu care stă un sfert de ceas pe cer nu mai este privit de nimeni". Oare de ce? Celebra „Machine du Marly" (pompele ce ridicau apa din Sena la Versailles, construite la cererea lui Ludovic al XIV-lea, inovație tehnică absolută a timpului) au rezistat timp de 50

de ani, fără a fi imitate de nimeni. Astăzi, inovația are o viață foarte scurtă, concurența venind rapid din urmă.

## Aspecte inedite ale inovației – Chindōgu

Termen de origine japoneză, *chindōgu* desemnează invenții bizare, socotite nepractice, care implică dezavantaje mai mari decât avantajele. Cuvânt introdus de inventatorul japonez Kenji Kawakami și pus în circuitul limbii engleze de Dan Papia, termenul devine consacrat în 1995, prin lucrarea *101 Invenții japoneze inutile: Arta Chindōgu* [*101 Unuseless Japanese Inventions: The Art of Chindōgu*][18].

*Sursa:* Rogers. *Chindogu. 14 Hilarious and Strange Japanese Inventions*
http://weburbanist.com/2013/06/26/chindogu-14-hilarious-and-strange-japanese-inventions/

Regulile sau principiile chindōgu sunt în număr de zece[19]:

1. Să fie o invenție aproape inutilă,
2. Să fie utilizabilă dar și pusă în practică, să nu se rezume la o idee, la teorie,
3. Să includă o concepție de viață anti conservatoare, anarhică,
4. Invenția chindōgu să fie de uz cotidian,
5. Să nu fie destinată vânzării,
6. In ciuda umorului stârnit, motivul invenției trebuie să fie unul serios,
7. Țelul trebuie să fie buna intenție, rezolvarea unei probleme,
8. Obiectul invenției nu trebuie să fie taboo, un domeniu interzis (religios, sexual etc.)
9. Invenția nu trebuie patentată, ci impărtășită tuturor,
10. Chindōgu evită prejudecățile, se adresează oricui, indiferent de rasă, educație, sex, vârstă.

[18] https://en.wikipedia.org/wiki/Chind%C5%8Dgu
[19] https://www.chindogu.com/?page_id=336

*Sursa:* http://www.chindogu.com/?page_id=12

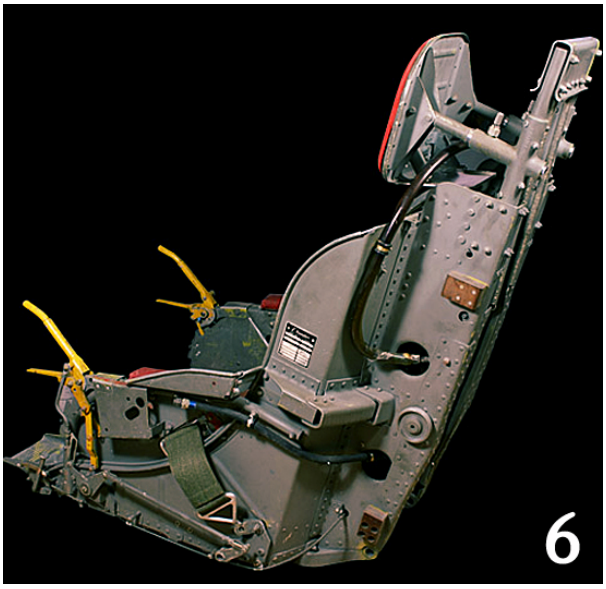
## Invenții românești

Site-ul *Cele mai importante invenții românești* [20] ne atenționează că prea rar ne întrebăm care anume dintre lucrurile pe care le folosim au ca sursă un izvor autohton. În acest sens, vom face o succintă enumerare a câtorva dintre invențiile spiritului creator românesc[21].

1. Diorama – Grigore Antipa
   Diorama este o reprezentare spațială a unei porțiuni de peisaj, în care se expun, în muzee, animale împăiate.

[20] http://www.descopera.ro/stiinta/4622348-cele-mai-importante-inventii-romanesti
[21] https://www.dcnews.ro/zece-inven-ii-romane-ti-mai-pu-in-cunoscute_457434.html

2. Scaunul ejectabil – Anastase Dragomir
   E un sistem pentru salvarea piloților și a pasagerilor în caz de accidente aviatice.




3. Pila Karpen – autor Nicolae Vasilescu-Karpen: este o pilă electrică, de producție românească, ce furnizează energie de zeci de ani, fără intrerupere.
4. Biospeologia, știința care studiază organismele care trăiesc în peșteri, a fost fondată de biologul român Emil Racoviță. În 1920, acesta înființează Institutul de Speologie din Cluj.
5. Forajul sonic a fost implementat pentru prima dată de cercetătorul Ion St. Basgan, în 1934, în România, iar în 1937 prezintă descoperirea și în Statele Unite ale Americii. Această metodă este folosită și astăzi pentru forajul petrolier la mare adâncime.
6. Mașina de tăiat sulf a fost patentată de inginerul Tache Brumărescu în 1910. Cercetătorul a fost un inventator prolific, el fiind cel care a patentat și cuplajul automat la vagoanele de cale ferată, aeroplanul cu decolare verticală sau sania automobil.
7. Automobilul cu motor cu aburi a fost construit în 1880 de inginerul Dumitru Văsescu, care la acea dată avea doar 20 de ani. Invenția a fost prezentată la Paris, unde inventatorul român avea un mic atelier și a fost considerată o ciudățenie la acea dată.
8. Cibernetica – Ștefan Odobleja – Este teoria controlului prin retroacțiune. În 1938 acesta publica, la Paris, lucrarea „Psihologia consonantistă”, care stabilește temele majore ale ciberneticii. Deși la nivel mondial, cibernetica îl are ca fondator pe Norbert Wiener, acesta a publicat prima lucrare în domeniu doar în 1948.

9. Vaccinul antiholeric a fost descoperit în 1913 de medicul Ioan Cantacuzino, fondator al școlii românești de imunologie și patologie. Vaccinul este folosit și astăzi în țările unde sunt întâlnite cazuri de holeră.
10. Sinteza amfetaminei a fost realizată pentru prima dată în 1887, de către cercetătorul român Lazăr Edeleanu. Aceasta este o metodă de extracție și rafinare a hidrocarburilor folosită și astăzi în industria petrolieră.

### *Alte invenții românești importante*[22]

- Tunul uriaș, cunoscut ca tunul Basilic – Orban (sau Urban). Era un armament capabil să lanseze un proiectil de 544 kilograme la o distanta de aproape 2 kilometri. A fost folosit la cucerirea Constantinopolului.
- Injecția cu insulină – Nicolae Paulescu. Insulina e hormonul secretat de pancreas, care reglează metabolismul glucidelor, lipidelor, protidelor si mineralelor din organism.
- Gerovital – Ana Aslan. Produs geriatric, contra îmbătrânirii, bazat pe vitamina H3.
- Avionul cu Reacție – Henri Coandă. Sistemul de propulsie era o adevarată revoluție in construcția de motoare de avioane.
- Stiloul – Petrache Poenaru. Toc rezervor care a revoluționat domeniul instrumentelor de scris.

Unele din aceste invenții sunt utilizate deseori, altele – mai rar, dar oamenii de știință le consideră destul de importante.

[22] http://www.descopera.ro/stiinta/4622348-cele-mai-importante-inventii-romanesti

## Viziunea strategică a României în domeniul cercetării–dezvoltării și inovării

Strategia națională de cerectare, dezvoltare și inovare 2014–2020 este un document care a stabilit priorități și a identificat zonele în care România poate avea contribuții semnificative, prin care poate beneficia de rezultatele științei și ale inovării pentru creșterea competitivității. În capitolul referitor la viziunea de perspectivă, se afimă: *În 2020, România va deveni competitivă la nivel regional și global, prin inovare alimentată de cercetare–dezvoltare, generând bunăstare pentru cetățeni*[23].

Documentul strategic vizeaza urmatoarele trei categorii de priorități:

- Prioritățile de specializare inteligentă, care presupun definirea și consolidarea unor domenii de competență ridicată;
- Prioritățile cu relevanță publică, ce vizează investirea de resurse și de creativitate în domenii în care cercetarea și dezvoltarea răspund unor nevoi sociale concrete și presante;
- Cercetarea fundamentală, care stimulează investigarea în domenii de frontieră ale cunoașterii științifice.

La nivelul învațământului românesc, curricula se axează în special pe o aprofundare teoretică, fără a o armoniza cu dimensiunea practică atât de necesară racordării școlii la viața cotidiană. A găsi loc, în curricula școlară/universitară, unor teme care să stimuleze inovația, a asigura educația pentru inovație, ni se pare imperios necesar. Exemplele selectate în acest studiu vor demonstra felul în care s-a inovat în domenii diverse, sau în care este posibil să inovăm pe viitor, totul fiind expus într-un limbaj accesibil, pe înțelesul tuturor.

## Concluzii

- Trebuie menționat că inovația presupune o parte practică, un aspect ce îmbunatățește o latură a vieții reale. Ca urmare, este de atenționat că, pe lângă viziunea teoretică, inovatorii ar trebui să concretizeze și partea aplicativă.
- Inovația și starea de inovație nu (mai) pot fi înțelese fară o privire în istoria științelor, fără exemple din viața marilor inventatori. Se vorbește prea mult despre inovație, cu riscul de a goli de sens acest concept.
- Acest eseu reprezintă o întoarcere la sursele primare ale inovației prin prezentarea activității unor personaje celebre, pentru a trage câteva concluzii fundamentale cu aplicabilitate directă la provocările timpurilor noastre.

[23] http://www.research.gov.ro/uploads/politici-cd/strategia-cdi-2014-2020/strategia-cdi-2020_-proiect-hg.pdf

- Inovația astăzi permite câteva constatări: publicul încurajează inovațiile tip gadget. Drepturile intelectuale sunt puternice (deci se pot câștiga bani din inovație). Etica corporatistă și multinațională încurajează inovația.
- Adoptarea unei inovații de către unii întreprinzători nu ține de clasa lor socială, ci de atitudinea lor față de risc. Întreprinzătorii pot juca un rol major în promovarea inovațiilor.
- În spirit pertinent, de observare a fetișizarii descoperirilor științei și tehnologiei, a tendințelor alarmante de evoluție a Terrei, precum și bunelor intenții pentru o viață umană trăită autentic, dacă nu va aluneca în destructivism, spiritual inovativ o să permită omenirii să înfăptuiască măcar o parte din aspectele realmente interesante, imaginate de omenire.

## Partea aplicativă

### Obiectivul nostru

- Să-i ajutăm pe tineri să gândească inovativ și creativ.
- Să familiarizăm atât studenții cât și cadrele didactice cu tehnici de predare moderne și interactive, de pe urma cărora să beneficieze tinerii dar și ele însele.

### Studiu de caz

#### I. Firma APPLE și ideea de inovație

De ce este Apple un simbol al timpurilor noastre?

Pentru mulți dintre noi, APPLE reprezintă ideea însăși de inovație. Oare de ce? Iată câțiva dintre factorii care au favorizat apariția „liniei APPLE”[24]:

- O criză fundamentală la începutul anilor 90, când PC-urile detronau cu mult Mac-urile de pe piețele europene și asiatice.
- Ocazia externă: mediul înconjurător se schimbă, Internetul devine accesibil ca preț, se democratizează., Steve Jobs revine la conducerea firmei si este lansat Imac3, sub formă de cub transparent, ușor de transportat, conține slot-uri de tip USB și, foarte important, renunță la dischetă.
- Apariția noilor inovații tehnice: sloturile USB, noile formate de muzică (MP3) sau audio-video.
- Apariția unei noi culturi urbane – este supra-valorizat de societate individul tânăr, conectat la tot ceea ce este nou, mobil. Oare de ce tot în aceeași perioadă apare și se generalizează transportul aerian low-cost?

[24] Bănică, *Inovația,* 2012

- Apple introduce în gândirea curentă ideea de **„**platformă continuă de inovație**”**, inovație ce poate fi acum reproductibilă și perfectibilă pe o bază solidă;
- Designul produselor Apple: senzual, clar, feminin, epurat, inconfundabil și în același timp te împinge să-l imiți, indirect se face astfel reclamă pentru Apple;
- Antropologia consumatorului: gama de obiecte Apple sunt ceea ce antropologii denumesc „objets du desir” (obiecte dorință), ele aduc status și valorizare socială, sunt ideale pentru a fi arătate în public și oferite drept cadou. Atenție, ele nu sunt ieftine, prețul lor arată tocmai efortul ce trebuie depus pentru a le obține. Ele aduc *diferență* într-o lume din ce în ce mai uniformă.
- Personalitatea charismatică a fondatorului (Steve Jobs), care se transmite mai departe chiar și după moartea acestuia. Vedeți vocabularul pseudo-religios al lui Jobs: „Apple Evangelist”, produse **„**icoane”, modul în care vorbea în public: simplu, direct, modest îmbrăcat, un fel de apostol al inovației și noului.
- Starea de optimism, de plăcere de utilizare pe care o insuflă produsele cu design tip Apple.

În legătură cu lansarea pe piață, de către Apple, a iPodurilor în 2003 și a magazinului virtual iTunes, revoluționând divertismentul portabil, este de remarcat că Apple nu s-a mulțumit să ia o tehnologie bună și s-o ambaleze într-un model interesant, ci a făcut ceva mai inteligent. A luat o tehnologie bună și a ambalat-o într-un model de afaceri deosebit[25].

**II.** Aplicații cu totul deosebite, în domeniul industrial, ale abilităților unor animale crescute în mod obișnuit pentru prelucrarea blănurilor lor – și anume dihorii, au fost puse în valoare.

Acestea au constat în introducerea cablurilor electrice și telefonice prin tubulatură îngustă. Încă de la sfârșitul anilor 1960, Boeing și Compania de telefonie British Columbia s-au folosit de dihori dresați, ghidați prin conducte, pentru a trage cabluri, într-un mod mult mai eficient decât echipele de muncitori. Această practică s-a încheiat deoarece dihorii s-au jucat mai mult în tuburi decât au lucrat[26], dar practica este revigorată în zilele noastre, prezentată pe posturi media precum National Geographic.

✓ În ce constă aspectul inovativ, în acest caz?

## Teme de discuție

1. De ce inovațiile în ecologie reprezintă o mare oportunitate în acest moment?
   De ce ecologia este mai mult decât o modă, fiind o necesitate?
   De ce România trebuie să devină o țară curată, a energiilor verzi?

[25] Urucu, *Managementul inovării*, p.12
[26] Ferrets – http://open-site.org/Recreation/Pets/Ferrets/History/

2. Ce tip de mediu de afaceri face o inovație posibilă?
   Explozia de informație care ne asaltează astăzi încurajează inovația sau nu?
   Noțiunea de *cercetare fundamentală* și relația sa cu încurajarea inovației.
3. Termenul în sine de „inovație" este utilizat în exces, în prezent. Continuăm însă să-l folosim, deoarece este un termen extrem de practic și sugestiv.
   Există și alte exemple de termeni „practici", în ciuda supra-utilizării lor în media? (de exemplu: *performanță*)
4. Inovație = accelerare a timpului, o gândire peste epoca în care trăiești.
   Inovație = curaj plus puțină nebunie creativă, sacrificiu planificat.
5. Cum se poate depăși bariera individualismului?
   Cum putem deveni solidari în efortul de a inova?
6. A inova = a produce identitate diferențială pe o piață saturată de false idei, *diferență*, pur și simplu.
   De ce anumite produse reprezintă diferența însăși, într-o lume în care semănăm tot mai mult unul cu altul?

## BIBLIOGRAFIE


Bănică, M. *Inovația*. http://adrem.ro/scoala-de-inovatie-2012/ Accesat: 5.06.2017.

Boudon, R. (coordonator) *Tratat de sociologie*, Ed.Humanitas, București, 1997, pp.380–384.

Coteanu, I., Seche, L., Seche M. (coordonatori) *Dicționarul explicativ al limbii române*. Ed.Univers enciclopedic, București, 1998.

Georgescu, M.A. *Inovația – aspecte inedite*. http://adrem.ro/scoala-de-inovatie-2012/ Accesat: 2.06.2017

Rogers, S.A. *Chindogu: 14 Hilarious and Strange Japanese Inventions.* Disponibil pe: http://weburbanist.com/2013/06/26/chindogu-14-hilarious-and-strange-japanese-inventions/ Accesat: 1.06.2017.

Rusu, C. *Managementul schimbării*. Ed. Economică, București, 2003.

Urucu, C. *Managementul inovării – curs universitar*. Disponibil pe: https://www.academia.edu/people/search?utf8=%E2%9C%93&q=managementul+inovarii. Accesat: 18.06.2017.

Weissbach, H.J. *Entrepreneurial Creativity and Innovation Management.* Dortmund Publishing House, Dortmund, 2009, pp.184–260.

*** *Cele mai importante invenții românești*. Disponibile pe: http://www.descopera.ro/stiinta/4622348-cele-mai-importante-inventii-romanesti. Accesat: 11.06.2017

*** *Chindōgu – definition*. Disponibil pe: https://en.wikipedia.org/wiki/Chind%C5%8Dgu. Accesat: 1.06.2017.

*** *Chindōgu of the day*. Disponibil pe: http://www.chindogu.com/?page_id=129. Accesat: 7.06.2017.

*** Comisia Europeană în căutarea „Capitalei inovării”. Disponibil pe: http://www.fonduri-structurale.ro/stiri/12660/comisia-europeana-in-cautarea-capitalei-inovarii. Accesat: 18.06.2017.

*** Cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020). Sinteză. Disponibilă pe: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:ef0016&from=RO. Accesat: 25.06.2017.

*** Ferrets. Disponibil pe: http://open-site.org/Recreation/Pets/Ferrets/History/. Accesat: 20.06.2017

*** *Strategia națională de cerectare, dezvoltare și inovare 2014–2020*. Disponibilă pe: http://www.research.gov.ro/uploads/politici-cd/strategia-cdi-2014-2020/strategia-cdi-2020_-proiect-hg.pdf. Accesat: 1.06.2017.

*** *The Ten Tenets of Chindogu* (Cele zece principii ale Chindogu). Disponibil pe: https://www.chindogu.com/?page_id=336 Accesat: 4.06.2017.

*** *Zece invenții românești mai puțin cunoscute*. Disponibile pe: https://www.dcnews.ro/zece-inven-ii-romane-ti-mai-pu-in-cunoscute_457434.html. Accesat: 1.06.2017.

# 4. EDUCAȚIA FINANCIARĂ ȘI PROVOCĂRILE SISTEMULUI BANCAR

***Sorina BOTIȘ***

**Motto**:

„Un bancher este o persoană care îți împrumută
umbrela atunci când soarele strălucește, dar o vrea
înapoi în următorul minut când începe să plouă"

*Mark Twain*

Conduita financiară presupune o atitudine formată și adaptată modului de viață specific societății de astăzi, dobândită prin educație financiară, inteligență financiară și nu în ultimul rând, prin disciplina financiară.

Educarea conduitei financiare presupune formarea unor deprinderi rezultate din practica financiară, a unor competențe esențiale pentru a înțelege aspectele financiare, care să permită asumarea de responsabilități de natură financiară, modelarea, renunțarea la obișnuințele, automatismele care diminuează accesul consumatorilor, investitorilor, micilor antreprenori la o varietate de informații din sfera financiar bancară, menite să permită luarea unor decizii corecte privind gestionarea resurselor, asumarea corespunzătoare a drepturilor, obligațiilor și a riscurilor în domeniu.

Pe lângă rolul de principal finanțator al economiei, băncile au totodată, prerogative privind creșterea nivelului de educație financiară, asigurând și menținând stabilitatea sistemului bancar prin promovarea unei relații echitabile și echilibrate cu clientela bancară, reconstruirea încrederii acesteia în sistemul bancar.

Educația financiară deficitară pe segmentul consumatorilor, atrage după sine restrângerea libertății de alegere a acestora, imposibilitatea luării unei decizii informate cu privire la achiziționarea produselor și serviciilor bancare oferite, necunoașterea drepturilor contractuale legate de produsul sau serviciul achiziționat, deficiențe în comunicarea cu băncile, capabilitate financiară redusă, și în final excluziunea financiară cu repercursiuni asupra capacității de integrare economică și socială.

Excluziunea financiară (fără a lua în considerare excluziunea financiară voluntară), presupune lipsa accesului la finanțare pentru consumul personal, dezvoltare personală, demararea și dezvoltarea unei afaceri, prin excluderea de la serviciile financiare de bază necesare oricărei gospodării (cont curent pentru încasări și plăți, produse de economisire adecvate unor sume mici, facilități de transfer de bani, produse de

asigurare-viață și non-viață, mici împrumuturi și descoperit de cont pentru scopuri personale de producție sau de alt tip – asimilate conceptului de microcredit), lipsa accesului la servicii de consiliere financiară, având ca principale cauze lipsa deprinderilor de economisire, lipsa activelor personale, lipsa accesului la educația financiară, venituri reduse, șomajul, rezidența într-o zonă rurală sau într-un areal geografic cu o rată mare a riscului de sărăcie, vârsta înaintată, lipsa accesului la informație.

În acest sens, băncile procedează la dezvoltarea unor noi modele de comunicare bancară, creșterea transparenței, dezvoltă programe de educație financiară cu impact pe termen lung, iau măsuri de reducere a costurilor și de întărire a disciplinei financiare, măsuri care vizează, formarea și atragerea unor consumatori responsabili, informați în mod corect și sistematic, protejați în mod corespunzător, schimbarea mentalității în privința păstrării la domiciliu a economiilor în numerar, cu efect asupra creșterii surselor de creditare redistribuite în cadrul economiei, esențiale pentru dezvoltarea economică și, implicit asupra asigurării stabilității sistemului bancar.

Realizarea unui parteneriat reciproc avantajos bazat pe încredere între bănci și clienții acestora, impune din partea celor dintâi respectarea unor principii de conduită financiară bazate pe valori precum profesionalism, transparență și onestitate, încredere, libertate de alegere și înțelegere, iar din partea ambelor părți pe integritate, responsabilitate, respect și reciprocitate atât în ce privesc beneficiile cât și obligațiile.

Formarea în spiritul unei educații financiare temeinice și de durată, permite gestionarea prudentă și previzibilă a informațiilor furnizate de bănci, o mai mare libertate de alegere și posibilitatea luării de decizii, protejarea intereselor proprii în relația bancă–client, evaluarea realistă a ofertelor existente pe piață, cunoașterea modalităților și canalelor prin care băncile își promovează oferta de produse și servicii bancare pentru a facilita accesul și alegerea prin comparație a celor mai avantajoase în raport cu necesitățile și interesele lor.

Pe segmentul persoane fizice, educația financiară în domeniul bancar, începe cu înțelegerea și însușirea terminologiei specifice retail-ului bancar (cont curent, depozit bancar, scadență, rata dobânzii, dobândă, capitalizare, comision, credit pentru nevoi personale, card de debit, card de credit etc), cu înțelegerea structurii sistemului bancar și a categoriilor de bănci care îl compun, a particularităților pieței produselor și serviciilor bancare, a principalelor caracteristici ale produselor și serviciilor din ofertă, a termenelor și condițiilor prevăzute în contractele specifice, a modului în care se structurează oferta băncilor, a aspectelor specifice activității bancare curente (consiliere, informare, promovare, tranzacții, conturi, economisire, creditare etc.).

În interiorul Uniunii Europene, România are cel mai scăzut indice de incluziune financiară[1] și anume 0.554 față de Bulgaria cu 0.567, Polonia 0.747, Ungaria 0.876, Slovenia 1.000 etc. De asemenea, România ocupă poziția ultimă și în ce privește accesul populației la servicii financiare, 40% din populația adultă neavând acces la acestea. În acest procent se încadrează îndeosebi populația cu nivel scăzut de educație (studii primare sau mai puțin) – 34,4%, populația din mediul rural – 56,4%, cu toate că se remarcă o creștere consistentă, cu 50% într-un interval de doar trei ani, a accesului la instituții financiare în mediul rural.

Populația bancarizată din România, respectiv populația adultă care utilizează produse și servicii bancare, reprezenta în anul 2016 doar un procent de 60%, comparativ cu Austria 99,4%, Germania 99,2% și Franța 98,7%, potrivit statisticii Autorității Bancare Europene (EBA).

Una dintre principalele cauze ale slabei incluziuni financiare în România este, alături de sărăcia individuală și la nivelul comunităților (11% dintre persoanele care trăiesc în zonele urbane și 38% dintre cei care trăiesc în mediul rural, sunt expuse riscului de sărăcie), nivelul redus al educației financiare.

În ce privește educația financiară în Romania, conform unui studiu realizat de Standard & Poor's asupra educației financiare globale, țara noastră se află pe ultimul loc în Uniunea Europeană și pe locul 124 din 140 de țări la nivel mondial, în condițiile în care doar 22% din populație are cunoștințe financiare minime în timp ce media europeană este de 52%.

Potrivit rezultatelor sondajului BCR *„Românii și educația financiară”,* realizat în octombrie 2016 impreună cu Unlock Market Research,[2] 85% din educația financiară a românilor se face în familie, 9% prin intermediul școlii și doar 6% în sistemul bancar, cu toate că, potrivit aceluiași studiu, 42% dintre români consideră că educația financiară trebuie oferită de bănci, specialiști în finanțe și celelalte instituții financiare și doar 18% se așteaptă ca educația financiară să fie predată în școală, rezultate care contravin sondajului similar al ARB (Asociația Română a Băncilor), potrivit căruia responsabilitatea educației financiare revine într-o proporție mai mare școlii (79%), în principal la nivel de liceu și facultate.[3]

---

[1] **Indicele de incluziune financiară** propus de Comisia Europeană – Microfinance Center, definește incluziunea financiară ca reprezentând abilitatea unui sistem financiar de a oferi servicii în conexiune cu intrările disponibile. Valoarea 1 a indicelui de incluziune financiară semnifică faptul că sistemul transformă factorii de acces în utilizare în cel mai eficient mod posibil, și este un standard de eficiență sau de referință pentru alte țări. Un scor al indicelui de incluziune financiară mai mic decât 1 înseamnă că un anume sistem financiar este mai puțin incluziv comparativ cu nivelul de referință.

[2] https://www.bcr.ro/ro/presa/informatii-de-presa/2016/10/20/bcr-inaugureaza-centrul-de-dialog-financiar

[3] http://www.arb.ro/barometrul-bancar-arb-ey-2016-creste-interesul-pentru-achizitionarea-de-active-si-parteneriate/

Raportul BCR evidențiază modul în care populația percepe importanța, rolul și scopul educației financiare. Astfel 75% din populația adultă înțelege prin educația financiară că accesarea creditelor trebuie să fie condiționată de posibilitatea rambursării acestora, 66% să nu cheltuiască mai mult decât câștigă, 61% privesc educația financiară prin prisma necesității prioritizării cheltuielilor, doar 1 din 5 români deținând un cont de economii sau un depozit la termen.

Conform Global Findex Database 2015 (Global Financial Inclusion Database),[4] România este țara cu cel mai mic acces la conturi bancare dintre țările membre UE.

Doar 60,8% din populația peste 15 ani din România deține un cont bancar, media la nivelul zonei Euro fiind de 94,8%. Proporția este inferioară și față de Bulgaria cu un procent de 63% din populația adultă deținătoare a unui cont bancar, Ungaria cu 72%, Polonia cu 78%.

Analiza pieței cardurilor arată o situație similară, România având una dintre cele mai mici rate de utilizare a acestor instrumente de plată din Uniunea Europeană.

Astfel, procentul din populația adultă deținătoare a unui card de debit este în România de 45,8% (1275 carduri/1000 adulți, acestea fiind folosite preponderent pentru salarii și mai puțin ca instrument de plată; proporția retragerilor de numerar de la ATM fiind de 75,3%), 81,1% – media zonei euro, 59,9% – Ungaria (1577 carduri/ 1000 adulți), 57,8% – Serbia și 55,9% – Bulgaria (1833 carduri/1000 adulți). Deținătorii unui card de credit în România sunt în proporție de 16,6% (255 carduri/ 1000 adulți), 41,9% – media din zona euro, 11,8% – Ungaria (294 carduri/1000 adulți), 15,2% – Serbia, 12,2% – Bulgaria (284 carduri/1000 adulți).[5]

Doar 13,3% din populația adultă a ales ca formă de economisire, în ultimul an, depozitul bancar, față de media zonei Euro de 47,6%, iar creditele au fost accesate de români în proporție de 45%, comparativ 35,4% media din zona Euro.

Numărul persoanelor îndatorate la bănci și alte instituții financiare nebancare este de aproximativ 4 milioane, sursele de finanțare ale împrumuturilor provenind în principal de la cei peste 10 milioane de deponenți.[6] Raportul dintre împrumutați și deponenți fiind de 2 la 5.

Așa cum reiese din tabelul următor, România este țara care comparativ cu media zonei Euro și cu țările din regiune (Bulgaria, Ungaria, Serbia) are cea mai mare pondere a persoanelor care apelează la împrumuturi. Astfel 45,7% dintre români au împrumutat bani în anul 2014, mult peste media zonei euro, de 35,4%, celelalte țări având procente sub acestă medie. Totodată România este țara cu cea mai mare pondere

[4] http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228#

[5] Ray, P., *"Which Countries are Closest to Cashless Societies",* April 13, 2015

[6] Gabriela Folcuț, *Rolul băncilor în economie și în creșterea nivelului de educație financiară,* Asociația Română a Băncilor, Summer Banking Academy, 6/8/2015

a cetățenilor care trebuie să se împrumute pentru a face față cheltuielilor de educație sau sănătate, 5,4% din populație, media din zona euro fiind de 4%, ponderea acestor împrumuturi în zonele rurale fiind de 5,5%, față de media zonei euro de 3,3%. Procentul împrumuturilor pentru nevoi medicale este de 13,3%, media zonei euro fiind de 3,7%, 5,0% în Bulgaria, 4,1% în Serbia și 3,7% în Ungaria. În același timp, numai 2% din populație împrumută pentru a începe sau a dezvolta o fermă sau o afacere, față de 2,8% media din zona euro. Proporția împrumuturilor din surse informale, inclusiv cămătari și case de amanet, reprezintă 1,6% din totalul împrumuturilor (față de 0,0% în Serbia), reprezentând o creștere de peste 9 ori, în perioada 2011–2014, a frecvenței cu care românii se împrumută din astfel de surse.

| | **România** | **Media din Zona Euro** | **Bulgaria** | **Serbia** | **Ungaria** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Împrumuturi în ultimul an (+15 ani)** | **45,7%** | **35,4%** | **33,1%** | **32,1%** | **31,7%** |
| Împrumut de la o instituție financiară; % din total (+15 ani) | 11,8% | 15,8% | 13,3% | 8,5% | 8,7% |
| Împrumuturi din surse informale – familie, prieteni, case de amanet, cămătari; % din total (+15 ani) | 1,6% | 0,4% | 1,6% | 0,0% | 0,7% |
| Împrumut pentru educație sau taxe școlare | 5,4% | 4,0% | 2,1% | 2,6% | 2,0% |
| Împrumut pentru sănătate/ motive medicale | 13,3% | 3,7% | 5,0% | 4,1% | 3,7% |
| Împrumut pentru a începe sau pentru a dezvolta o fermă sau o afacere | 2% | 2,8% | 1,6% | 2,3% | 1,1% |

*Sursa:* Global Findex Database 2015 (Global Financial Inclusion Database) http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228

Putem afirma că toate aceste evoluții sunt consecința sărăciei și a excluziunii financiare, România având una dintre cele mai ridicate valori ale indicatorului de risc de sărăcie și excluziune socială (37,3%, comparativ cu media UE de 23,7% în 2015).

Peste 40% din populația totală a României este expusă riscului de sărăcie (unul din cinci români confruntându-se cu sărăcia determinată de venitul insuficient, lipsa locului de muncă și șansele mici de acces corespunzător pe piața muncii) și excluziunii sociale.

Se adaugă gradului redus de educație financiară, ponderea mare a economiei informale, lipsa de încredere a populației în sistemul financiar, lipsa de adaptare a ofertei de servicii financiare la nevoile populației, inclusiv a celei din mediul rural, în condițiile în care ponderea populației care trăiește în mediul rural este de 46%.

În aceste condiții, 25% dintre români afirmă că sunt supraîndatorați, 90% dintre aceștia considerând că nivelul redus al salariilor, creditarea în valută și evoluția cursului de schimb, precum și șomajul, sunt tot atatea cauze ale supraîndatorării.[7] Literatura de specialitate recomandă pentru persoane o expunere maximă la datorie de 20%–30% atât pentru finanțările de consum cât și pentru cele garantate cu ipotecă. Depășirea acestui nivel de expunere poate genera o serie de repercursiuni nefavorablie – executări silite, pierderea locuinței, a resurselor bănești necesare satisfacerii nevoilor de bază ale vieții cotidiene.

Accesul la credit este confundat uneori cu creditul foarte accesibil, acesta din urmă putând contribui la supra-îndatorare. Totodată menținerea preferințelor băncilor față de creditarea sectorului populației, în detrimentul companiilor nefinanciare, poate determina o creștere a expunerilor sectorului bancar față de populație în condițiile în care o majorare a ratelor dobânzii sau o deteriorare a situației economice ar afecta capacitatea de plată a acesteia.

Astfel, mai mult de jumătate (55%), din împrumuturile nou acordate în ultimul an sectorului privat nefinanciar au fost orientate într-o proporție majoritară către sectorul populației, majorându-se cu un procent de 20% comparativ cu anul anterior, pe fondul unei rate scăzute ale dobânzii și a unei creșteri importante ale veniturilor pentru anumite categorii de salariați. O treime dintre acestea au reprezentat credite cu garanții din partea statului de tip „Prima casă” (care au ajuns să reprezinte circa 60% din creditul ipotecar), credite care, din perspectiva riscului de credit, au o rată de neperformanță inferioară creditelor ipotecare, caracteristicile programului diminuând semnificativ probabilitatea de nerambursare, la acest program apelând într-o proporție majoritară populația din grupa de mijloc și cu venituri superioare.

Figura 1 prezintă destinația creditelor acordate populației României între decembrie 2007 și decembrie 2016. Se constată o creștere a creditelor acordate populației, cu excepția unei tendințe ușor descrescătoare în anii 2013 și 2014, în portofoliul acestora, în funcție de destinație, creditele pentru locuințe crescând cu 8% în 2016, în detrimentul creditelor pentru consum.

[7] Potrivit definiției European Fund for SouthEast Europe pentru supraîndatorare:
**%Indicele îndatorării nete = Suma serviciului datoriei lunare/ Venitul net lunar** unde venitul net lunar = venitul brut total lunar – totalitatea cheltuielilor lunare O valoare a indicelui mai mare de 100% indică fenomenul de supraîndatorare, o valoare a indicelui între 75% și 100% indică risc de supraîndatorare, iar un indice sub 75% înseamnă că gospodăria/persoana respectivă nu este supraîndatorată.

Diminuarea celor din urmă se datorează restricțiilor de creditare din partea băncilor și faptului că acest tip de credite ridică cele mai mari riscuri de îndatorare excesivă. Cu toate acestea, în privința finanțărilor pentru consum, România se apropie de media europeană. Atât creditele pentru locuințe, cât și cele pentru consum, au fost acordate preponderent în monedă națională, tendință menținută și în anul 2017, datorită condițiilor favorabile ale costului creditului în lei, acest fapt contribuind inclusiv la diminuarea stocului de credite neperformante denominate în monedă străină (de la 77% la sfârșitul anului 2015, la 73% în decembrie 2016),[8] rata de neperformanță asociată acestora menținându-se la o valoare mult superioară pentru credite in lei, indiferent de destinația împrumuturilor.

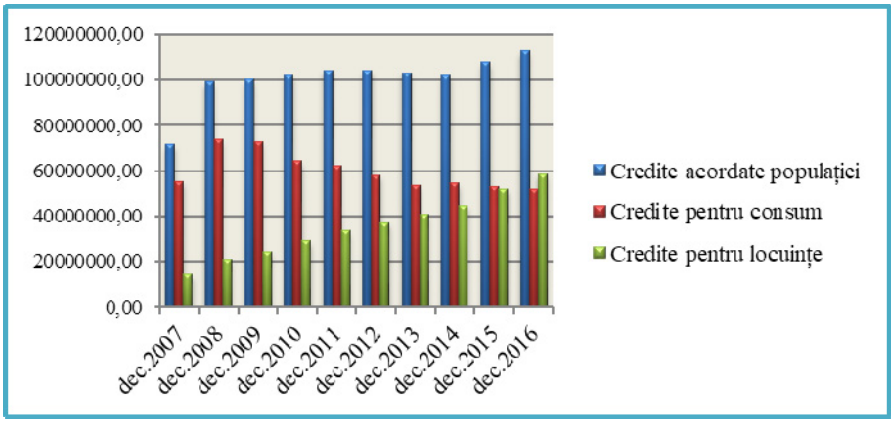
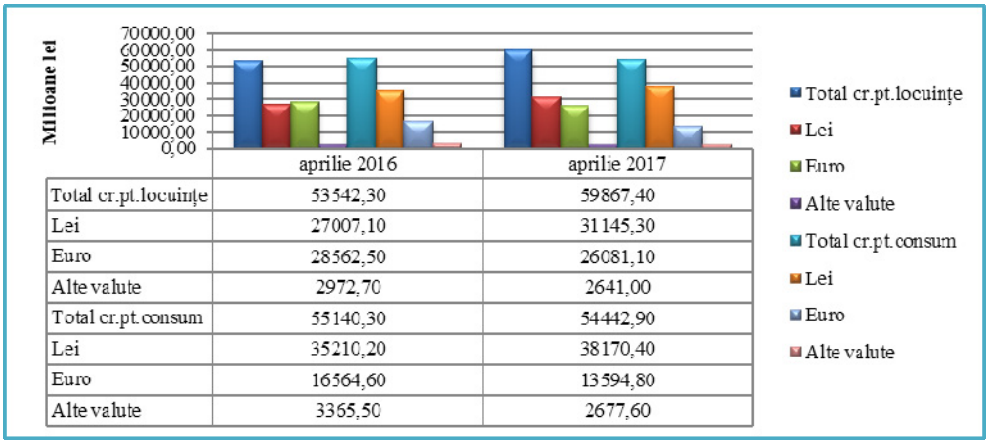



**Figura 1.** ***Destinația creditelor acordate populației României între decembrie 2007 – decembrie 2016***
*Sursa:* prelucrare autor; Date statistice www.bnro.ro

Datele statistice prezentate de Banca Mondială (prelucrate în Figura 2), relevă faptul că în luna aprilie 2017 din totalul creditelor pentru locuințe 52,03% au fost acordate în lei, 43,56% în euro și 4,41% în alte valute, iar creditele pentru consum au fost acordate în proporție de 70,11% în lei, 24,97% în euro și 4,92% în alte valute. În ceea ce privește valoarea restanțelor, acestea se ridicau, în ianuarie, la 8,08 miliarde lei, în creștere cu 1% comparativ cu luna anterioară, din care, peste 3 miliarde lei erau în moneda națională, 3,45 miliarde lei echivalent în euro, 1,58 miliarde lei echivalent în alte valute și 45,5 milioane lei echivalent în dolari.

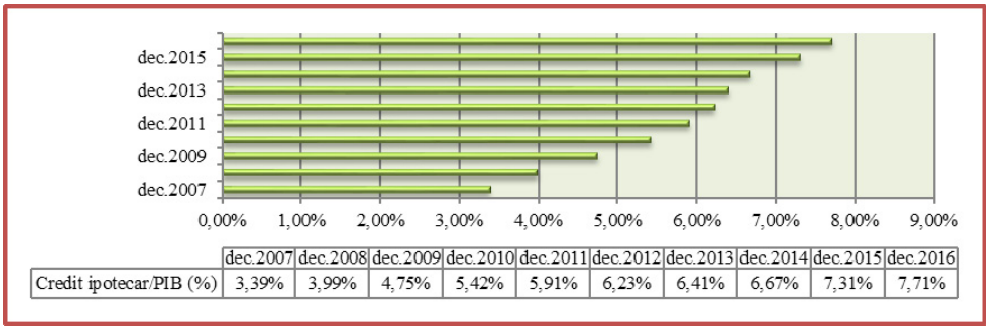
[8] BNR Raport asupra stabilității financiare, mai 2017, Anul II, nr.3




| | aprilie 2016 | aprilie 2017 |
|---|---|---|
| Total cr.pt.locuințe | 53542,30 | 59867,40 |
| Lei | 27007,10 | 31145,30 |
| Euro | 28562,50 | 26081,10 |
| Alte valute | 2972,70 | 2641,00 |
| Total cr.pt.consum | 55140,30 | 54442,90 |
| Lei | 35210,20 | 38170,40 |
| Euro | 16564,60 | 13594,80 |
| Alte valute | 3365,50 | 2677,60 |

**Figura 2.** ***Creditele pentru locuințe și creditele pentru consum acordate între aprilie 2016 – aprilie 2017, în lei, euro și alte valute***
*Sursa:* prelucrare autor; http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228

Potrivit cifrelor publicate de Asociația Română a Băncilor (ARB), deși ponderea creditelor ipotecare acordate populației în produsul intern brut (PIB) a crescut la 7,71% la finele anului 2016, față de 3,39% în anul 2007 (Figura 3), sistemul bancar românesc continuă să se situeze pe ultimul loc în clasamentul țărilor din regiune, comparativ cu Bulgaria unde procentul creditelor ipotecare în PIB a fost de 9,8%, pentru ca în Ungaria să fie de 8,3%. Țările din zona euro înregistrează cel mai ridicat nivel al finanțărilor ipotecare în economie, respectiv 37%. Capacitatea redusă a unei părți a populației de a susține plata avansului și a ratelor aferente creditelor ipotecare, rezultat al veniturilor insuficiente, reprezintă cel mai important factor care explică ponderea redusă a creditelor ipotecare în PIB.




| | dec.2007 | dec.2008 | dec.2009 | dec.2010 | dec.2011 | dec.2012 | dec.2013 | dec.2014 | dec.2015 | dec.2016 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Credit ipotecar/PIB (%) | 3,39% | 3,99% | 4,75% | 5,42% | 5,91% | 6,23% | 6,41% | 6,67% | 7,31% | 7,71% |

**Figura 3.** ***Evoluția ponderii creditelor ipotecare în PIB pe între 2007–2016***
*Sursa:* prelucrare autor; Raport statistic BNR, Buletin lunar 2017, p. 40, http://bnr.ro/Raport-statistic-606.aspx

Cu toate acestea rata creditelor neperformante s-a redus spre finele anului 2016, cu 1,4 puncte procentuale pentru creditele ipotecare și cu 2 puncte procentuale pentru creditele de consum, nivelul neperformanței rămânând superior creditelor de consum cu o rată a creditelor neperformante de 9,9% față de 4,5% în cazul creditului ipotecar.

Deși în scădere, rata creditelor neperformante era dublă (13,5%) față de media europeană (5,80%) în 2016, potrivit publicației trimestriale „Tabloul de bord al riscului" (Risk Dashboard) a Autorității Bancare Europeane (EBA). În ianuarie 2017 rata creditelor neperformante continuă să scadă la 9,75%, urmând ținta pentru acest an de 6%, intervalul valoric de prudență fiind între 3% și 8%. Totuși, în ce privește gradul de acoperire cu provizioane al acestor credite ne situăm peste media europeană, cu 58,20% față de 43,80%, peste intervalul de prudență 40%–55%, valoarea indicatorului fiind considerată foarte bună.

Nivelul de educație financiară, gradul de alfabetizare bancară și incluziune financiară determină și atitudinea populației pentru economisire, modul în care alege să se folosească de instrumentele financiare oferite de piață pentru a obține un randament superior al economiilor, motivația și destinația pe care o dă constituirii acestora.

Doar 13,3% din populația adultă din România a ales ca formă de economisire, în ultimul an, depozitul bancar, față de media zonei euro de 47,6%, în Bulgaria 14,3% din populația adultă își păstrează economiile la bancă, în Serbia 8,7%, iar în Ungaria 19,3% din populația peste 15 ani.

Principala destinație a economiilor păstrate la bancă este asigurarea suportului material la bătrânețe. Astfel, în România 15,1% din populația adultă economisește în acest scop, media zonei euro fiind de 35,1%, în Bulgaria 11,5%, Serbia 12,0% și Ungaria cu 17,6%.

Pe locul secund ca destinație, sunt economiile pentru educație și alte taxe școlare, procentul acestora în România fiind de 9,4%, în Bulgaria 7,5%, în Serbia 6,9%, în Ungaria 5,8%, față de media zonei euro de 19,8%.

Pe ultimul loc sunt economiile făcute cu scopul de a iniția o afacere, populația adultă din România care dă această destinație economiilor bancare fiind într-un procent de 4,6%, ceva mai mult decât jumătate din media zonei euro de 7,9%, mai mult decât Serbia cu 3,8% și decât Ungaria cu 4,0% din totalul populației adulte, dar mai puțin decât Bulgaria cu 5,6%.

Pe fondul creșterii veniturilor, economisirea bancară a continuat evoluția ascendentă din anul 2016 și în anul 2017 (Figura 4), lipsa unor instrumente alternative, precum și gradul scăzut al educației financiare menținând acest tip de activ ca principală formă de investiție financiară.

Astfel, un procent de 29% din totalul activelor financiare deținute de către populație este reprezentat de depozitele bancare, chiar dacă gradul de diversificare a acestora a cunoscut o ușoară ameliorare (depozite bancare au crescut cu 9,1%; active precum

pensii și acțiuni cotate, au înregistrat un avans de 29,3 la sută, respectiv de 20,1 la sută). Din totalul depozitelor bancare ale populației 63% sunt costituite în lei, iar 31% în euro.[9]

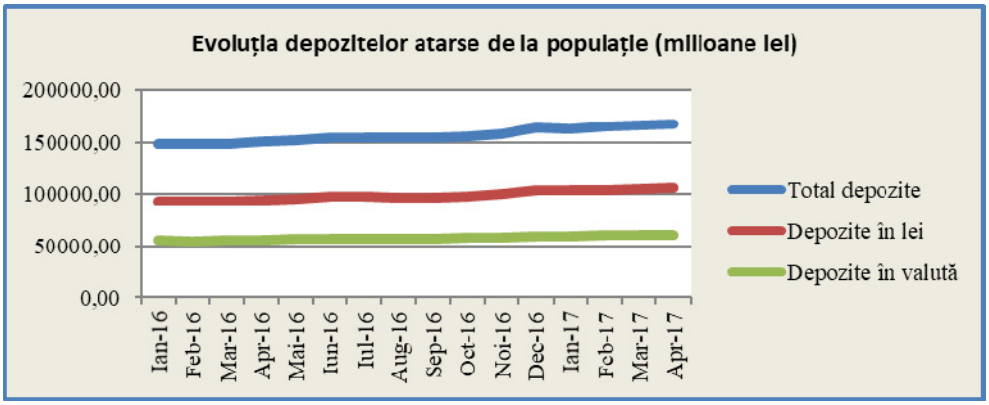
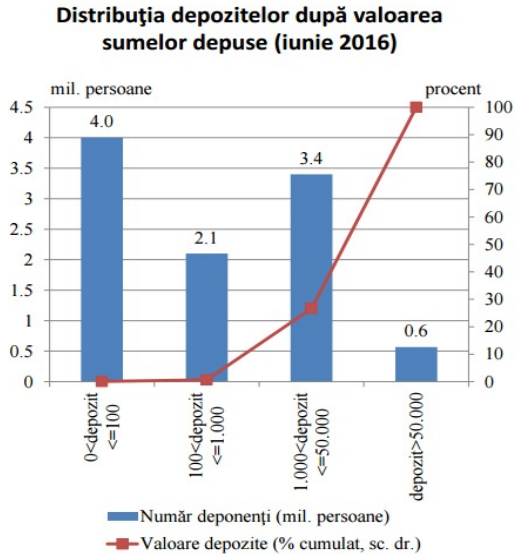



**Figura 4.** ***Evoluția depozitelor atrase de la populație între ianuarie 2016 – aprilie 2017***
*Sursa:* prelucrare autor; Raport statistic BNR, Buletin lunar 2017, p. 40, http://bnr.ro/Raport-statistic-606.aspx

Cu toate acestea, economisirea bancară este caracterizată de inegalități importante. Analiza în detaliu a deținerilor principalelor categorii de deponenți (cu sume de peste 100 de lei), indică o asimetrie importantă a distribuției sumelor depuse în conturi la instituțiile de credit.




*Sursa:* Raport statistic BNR, Buletin lunar 2017, p. 40, http://bnr.ro/Raport-statistic-606.aspx

Astfel, așa cum rezultă din graficul alăturat, 2,1 milioane de persoane au depozite de până în 1.000 de lei (depozitul mediu fiind de aproximativ 400 de lei), în timp ce alte 3,4 milioane persoane au depozite cu valori între 10.000 de lei și 50.000 de lei (valoarea depozitului mediu fiind de 23.000 lei). În același timp, aproximativ 0,6 milioane deponenți (5,6% din numărul total de deponenți) au depozite mai mari de 50.000 lei și cumulează 73,3% din valoarea totală a depozitelor bancare din România.

[9] http://www.bankingnews.ro/bnr-depozite-economisire.html

Cele mai mari provocări ale educației în domeniu, țin de digitalizarea serviciilor financiare, proces care conduce la transformarea radicală a industriei bancare odată cu inovarea și promovarea de noi produse și servicii bancare, de noi tipuri de instrumente financiare. Mutarea băncilor pe internet reclamă cunoașterea și stăpânirea noilor tehnologii, dublată de sporirea procesului de alfabetizare bancară a populației, ceea ce va permite acesteia accesul neîngrădit pe piața bancară, determinând schimbări majore la nivelul comportamentului și așteptărilor clienților.

Potrivit datelor statistice publicate de către Comisia Europeană (Figura 5), în 2016, România ocupa penultimul loc, înaintea Bulgariei, în ce privește proporția utilizatorilor serviciului de Internet Banking la o densitate a populației de cel puțin 500 de locuitori pe km$^{2,}$ cu un procent de 9% comparativ cu țările de la limita superioară ca Danemarca și Finlanda cu 91%, Norvegia 90%, Suedia 87%, Olanda 86%.

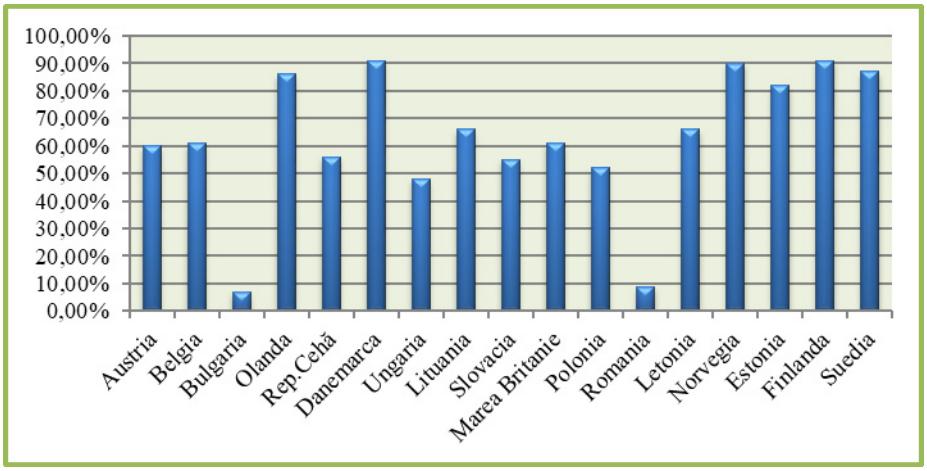



**Figura 5.** ***Proporția utilizatorilor de internet banking/500 de locuitori pe km$^2$***
*Sursa:* prelucrare autor; Eurostat date statistice 2017

Din totalul românilor bancarizați, deținători deja de produse bancare (60%), aproape 12% interacționează cu banca folosind atât serviciul de Internet Banking, mobile banking (pentru a face plăți fără numerar, verificarea situației contului, tranzacții prin intermediul contului curent: 4,2% din populația adultă din România, față de 14,2% media din zona euro, 3,8% în Bulgaria, 6,5% în Serbia și 9,9% în Ungaria),[10] cât și informarea directă la unitatea bancară; 69% utilizează zona de Self Service. Conceptul de Self Service presupune instalarea de ghișee automate de plăți (Automate de schimb valutar, Mașini multifuncționale, aparate Cash In, ATM-uri Cash Out), în interiorul băncii, la care clienții persoane fizice pot efectua singuri operațiunile

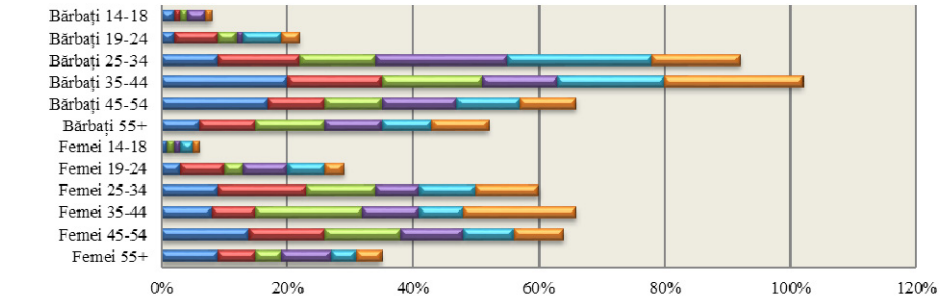
[10] http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228

bancare dorite – plata facturilor (mai mult de jumătate din totalul tranzacțiilor), constituirea de depozite bancare, alimentarea conturilor curente, depuneri și retrageri de numerar, rambursarea sumelor pentru cardul de credit, consultare de sold, extras de cont, schimb valutar, rambursări de rate.

Un procent de 28% dintre utilizatorii de Internet Banking folosesc acest canal pentru a face plăți fără numerar, ordine de plată sau pentru a-și verifica situația contului, 11,5% utilizează internetul pentru plata facturilor (media din zona euro este de 48,6%, în Bulgaria 16,1%, în Serbia 9,7% iar în Ungaria 22,2%). Dintre respondenți 63% se informează cu privire la produsele bancare direct din unitatea bancară, 51% solicită consiliere, iar 28% au ca principală sursă de informare familia sau prietenii.

Județele unde clienții au ales să efectueze cea mai mare parte din operațiuni la automatele bancare în defavoarea ghișeelor băncii sunt, pe lângă Municipiul București, județele din vestul țării (Timiș, Arad, Caraș Severin), dar și în cele din est (Bacău, Vaslui, Vrancea, Galați). Dintre județele unde clienții încă preferă operațiunile la ghișeele băncii în locul celor la automatele bancare se numără Vâlcea, Gorj, Mehedinți, Dolj și Olt.

În Figura 6 este prezentată ponderea utilizatorilor de Internet Banking pentru efectuarea de operațiuni bancare, pe grupe de vârste și sexe, la băncile pe care românii le accesează cel mai des de pe desktop.




| | Femei 55+ | Femei 45-54 | Femei 35-44 | Femei 25-34 | Femei 19-24 | Femei 14-18 | Bărbați 55+ | Bărbați 45-54 | Bărbați 35-44 | Bărbați 25-34 | Bărbați 19-24 | Bărbați 14-18 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Raiffeisen Bank | 9% | 14% | 8% | 9% | 3% | 1% | 6% | 17% | 20% | 9% | 2% | 2% |
| BRD-GSG | 6% | 12% | 7% | 14% | 7% | 0% | 9% | 9% | 15% | 13% | 7% | 1% |
| Banca Transilvania | 4% | 12% | 17% | 11% | 3% | 1% | 11% | 9% | 16% | 12% | 3% | 1% |
| BCR | 8% | 10% | 9% | 7% | 7% | 1% | 9% | 12% | 12% | 21% | 1% | 3% |
| Garanti Bank | 4% | 8% | 7% | 9% | 6% | 2% | 8% | 10% | 17% | 23% | 6% | 0% |
| ING | 4% | 8% | 18% | 10% | 3% | 1% | 9% | 9% | 22% | 14% | 3% | 1% |

**Figura 6.** ***Ponderea utilizatorilor de Internet Banking pe grupe de vârste și sexe***
*Sursa:* prelucrare autor; http://www.gemius.ro/all-reader-news/cele-mai-populare-servicii-bancare-din-romania.html

Astfel, se observă că **Garanti Bank,** parte a Garanti Bank Group, este cea mai accesată bancă de pe desktop în România. Peste 644.000 de utilizatori online accesează lunar site-ul, iar în ultimii doi ani reach-ul său a crescut de la 1,9% la 8,8%.

Utilizatorii cu vârste între 14 și 19 ani, 25 și 34 de ani (22,6%) și 55+ (12,3%) aleg Garanti Bank. De asemenea, cei care au între 44 și 54 de ani se regăsesc în mare parte pe Raiffaisen Bank (30,42%).

Pe locul doi se situează ING cu aproape 600.000 de utilizatori lunar, fiind urmat în clasament de Banca Transilvania cu 520.000 de utilizatori lunar.

Serviciile bancare sunt populare în rândul celor cu vârste cuprinse între 35 și 44 de ani. În mai 2016, ponderea lor a atins 30% din totalitatea utilizatorilor de internet din România care intră pe site-urile din segmentul banking. ING este site-ul cel mai accesat de acest segment de vârstă (39%).

Pentru acces la internet, 70% dintre utilizatori folosesc un desktop, 60% – un laptop, 32% – un smartphone, 14% – o tabletă, 12% – televizorul și 9% – telefonul mobil.

Ponderea utilizatorilor din grupa de vârstă 20–24 de ani (9% din populație) este 86%; dintre cei cu vârste între 25 și 34 de ani (19% din populația peste 15 ani), 78% folosesc internetul, la grupa de vârstă 35–44 de ani (tot 19%) sunt 63%, la 45–54 de ani (14%) sunt 42%, la 55–64 de ani (15%) – 23%, iar dintre românii de peste 65 de ani, care reprezintă 18% din populația de peste 15 ani, doar 6% folosesc internetul.[11]

Procentul din populația adultă, care achită facturi de utilități și/sau efectuează plăți online, este de 12% în România, comparativ cu 16% în Bulgaria, 43% în Polonia și 22% în Ungaria.

Ponderea din populația adultă, care a efectuat transferuri de bani, este în România de 11%, în Bulgaria de 15%, în Polonia de 13%, în Ungaria de 9%, iar procentul din populația adultă care a primit transferuri de bani este în România de 14%, în Bulgaria 20%, Polonia 11%, Ungaria 12%.

Potrivit Chestionarul FMI privind accesul la finanțare (Financial Acces Survey, FAS, date aferente anului 2015), Chestionarul Băncii Mondiale privind sistemele de plată (Global Payments Systems Survey, GPSS, date aferente anului 2015), Global Findex și The Little Data Book on Financial Inclusion (Banca Mondială, date aferente anului 2015) și Eurostat, inclusiv din punct de vedere al infrastructurii, România are, de asemenea, un grad redus al dezvoltării. Astfel, în anul 2015, pe teritoriul României se aflau aproximativ 69 de terminale de tip ATM la 100.000 de adulți, față de 70 în Uniunea Europeană și 73 în zona euro, iar în țările din regiune Bulgaria dispune de 118 ATM-uri la 100.000 adulți, Polonia 69 și Ungaria 57.

[11] http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228

Este unanim acceptat faptul că accesul la educația financiară în contextul actual al complexității produselor și serviciilor financiare, permite consumatorilor să înțeleagă conceptele financiare, să dobândească competențele necesare exercitării unui control mai strict al resurselor materiale personale, să cunoască și să acceseze canalele de distribuție ale produselor și serviciilor oferite de bănci, să cunoască reglementările în domeniu, să conștientizeze riscurile și oportunitățile financiare, în așa fel incât să aibă capabilitatea de a adopta cele mai bune decizii în raport cu propria situație financiară și de a ajunge la nivelul de bunăstare dorit.

Eforturile la nivel internațional se concretizează în elaborarea și aplicarea unor strategii naționale de educație financiară, peste 60 de țări având o astfel de strategie, dintre care 26 de țări au sau sunt în curs de a dezvolta o strategie națională, 23 țări implementează strategia națională și 11 țări revizuiesc prima strategie națională sau implementează o a doua, revizuită.

În România sunt implementate o serie de programe menite să contribuie la creșterea gradului de educație financiară, care vizează în primul rând generațiile tinere. Astfel, programele de educație financiară pentru copii și tineret, derulate de Ministerul Educației, Banca Națională a României (BNR) și de Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF), au fost premiate la Berlin, în cadrul evenimentului Global Inclusion Awards 2017, la categoria Child and Youth Finance International (CYFI) Country Awar. Proiectele au urmărit implementarea mai multor programe de educație financiară menite să reducă excluziunea financiară în rândul elevilor.

Cu toate acestea, România nu se află în topul statisticilor de vârf în domeniu, concluziile unor studii specializate privind nivelul de educație financiară evidențiind faptul că există, încă, un grad redus de informare a consumatorilor în ceea ce privește educația financiară și o capacitate redusă de a lua decizii financiare în cunoștință de cauză, precum și transformarea acestora într-un comportament financiar adecvat și adaptat nevoilor proprii.

Din punct de vedere al incluziunii financiare, aspectele care caracterizează un sistem financiar incluziv, dintre care cele mai importante vizează accesul tuturor categoriilor de clinți la toate serviciile financiare – servicii de economisire, credit pe termen scurt și lung, ipoteci, asigurări, pensii, plăți, transferuri de bani locale și internaționale, leasing etc., la costuri rezonabile; existența unei diversități de furnizori de servicii financiare pentru a asigura cea mai eficientă alternativă pentru consumatori din punct de vedere al raportului cost–beneficiu, ne situează în coada clasamentelor europene și internaționale.

# BIBLIOGRAFIE

Dale Carnegie, Joseph Murphy, Napoleon Hill, Secretele celor trei maeștri ai succesului pentru a-ți schimba viața. *Trei obiceiuri fundamentale care îți vor îmbunătăți statutul financiar, relațiile și sănătatea,* Editura Curtea veche, București, 2015.

Gabriela Folcuț, *Rolul băncilor în economie și în creșterea nivelului de educație financiară,* Asociația Română a Băncilor, Summer Banking Academy, 6/8/2015.

Napoleon Hill, Calum Roberts, Think and Grow Rich, Media Eight International Publishing LTD, London, UK, 2012.

Napoleon Hill, Regulile de aur ale lui Napoleon Hill. *Scrierile pierdute,* Editura Curtea veche, București, 2013.

Napoleon Hill, De la idee la bani. Ediția a II-a, Editura Curtea veche, București, 2013.

Napoleon Hill, Secretele prosperității. *Sfaturi pierdute și redescoperite pentru succes în vremuri dificile,* Editura Curtea veche, București, 2013.

Alexander Hollinger, The language of banking, Editura Universitară, București, 2007.

Robert T. Kiyosaki, Tată bogat, tată sărac, Ediția a III-a, Editura Curtea veche, București, 2008.

Ray, P., *"Which Countries are Closest to Cashless Societies",* April 13, 2015

BNR Raport asupra stabilității financiare, mai 2017, Anul II, nr.3

## Webografie

https://www.bcr.ro/ro/presa/informatii-de-presa/2016/10/20/bcr-inaugureaza-centrul-de-dialog-financiar

http://www.arb.ro/barometrul-bancar-arb-ey-2016-creste-interesul-pentru-achizitionarea-de-active-si-parteneriate/

http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=1228#

Raport statistic BNR, Buletin lunar 2017, p. 40, http://bnr.ro/Raport-statistic-606.aspx

http://www.gemius.ro/all-reader-news/cele-mai-populare-servicii-bancare-din-romania.html

# 5. CREATIVITATE MANAGERIALĂ ȘI COMUNICARE ÎN ANTREPRENORIAT

***Arina MODREA***

Managementul face parte intrinsecă din viața de zi cu zi. Managementul este procesul de atingere a obiectivelor organizaționale prin angajarea și implicarea celor patru funcții principale: planificarea, organizarea, leadingul (antrenarea și motivarea) și controlul. Procesului de management – deși cele patru funcții ale managementului formează baza procesului managerial, îi mai aparțin câteva elemente, care sunt considerate ingrediente cheie ale acestui proces. Managementul poate fi definit în sens larg ca un proces complex, care se situează în egală măsură între știință și artă, care presupune simplu exprimat activitatea de a conduce. Managementul antreprenorial face parte intrinsecă din managementul general, dar, desigur cu particularitățile caracteristice. O componentă importantă a managementului este noțiunea de leadership. În continuare voi încerca să demonstrez că una dintre calitățile esențiale ce trebuie avute de cei ce fac antreprenoriat este cea de leadership.

Pentru început, o primă întrebare, ***Ce este leadership-ul?***

**TERMENUL DE „LEADERSHIP**" are în vedere mutarea accentului strategic de la impersonalele operațiuni cu resurse materiale sau financiare la coordonarea resurselor umane, cu toate consecințele care rezultă din personalizarea relației dintre manageri și subordonați.

Există numeroase definiții atribuite acestei calități, însă eu m-am oprit asupra acestora:

- **Ph.D. Robert Hogan** (Președinte al Hogan Assessment): Leadership-ul nu înseamnă a fi intr-o poziție de conducere; mulți oameni care conduc echipe și/sau organizații sunt fie norocoși, fie dispun de excelente competențe politice, însă nu au nici cel mai mic talent în leadership. Leadership-ul înseamnă abilitatea de a construi și menține echipe înalt performante, care reușesc să „învingă competiția".
- **Dr. Jarrett Shalhoop** (Senior Consultant, Hogan Assessment): Rolul fundamental al unui lider este acela de a concentra munca altora în jurul unui scop comun. Un lider bun formează și comunică o viziune, oferă motivația și resursele necesare pentru ca o echipă să atingă respectiva țintă.
- **B. P. Smith** definește „leadership"-ul drept „acea parte a activității unui manager prin care acesta influențează comportamentul indivizilor și grupurilor în vederea obținerii rezultatelor dorite".

**Funcțiile esențiale ale liderului**, în raport cu grupul condus, sunt:

1. **Direcția** – conducerea și coordonarea eforturilor membrilor grupului/echipei; eliminarea incertitudinilor cu privire la ceea ce trebuie făcut.
2. **Motivația** – determinarea grupului/echipei să **vrea** să avanseze în direcția stabilită; satisfacerea nevoilor indivizilor și ale grupului/chipei; dezvoltarea propriilor competențe inter-personale în vederea câștigării și consolidării încrederii celorlalți și pentru convingerea lor de a-l urma. **Direcția + Motivația** generează **sinergie,** efectul formațional total fiind superior sumei părților.
3. **Reprezentarea** – reprezentarea grupului/echipei și a scopurilor sale în interiorul și exteriorul organizației; reprezentarea celor din afara grupului/echipei în cadrul acestuia/acesteia; menținerea echilibrului între nevoile interne și cele externe ale grupului și păstrarea unității scopurilor grupului cu cele organizaționale.

## TIPOLOGII ALE STILULUI MANAGERIAL

| Criterii de clasificare | Tipuri de manageri |
|---|---|
| După relația cu personalul unității (K. Lewin) | Autoritar<br>Democratic<br>Permisiv |
| După preocuparea pentru rezultate (R. Blake, J.Mouton) | – puțin implicați în muncă, antrenează slab subordonații<br>– preocupați de factorul uman și puțin interesați de rezultate<br>– preocupați de rezultate și puțin interesați de oameni<br>– implicați atât în obținerea rezultatelor cât și în rezolvarea problemelor oamenilor |
| După preocuparea pentru sarcini, pentru contacte, pentru randament (W.J. Reddin) | promotorul<br>negativul<br>birocratul<br>altruistul<br>autocratul<br>ezitantul<br>realizatorul |
| După combinarea între spiritul de angajare personală și cel de colaborare (stiluri eficiente) | organizatorul<br>participativul<br>realistul<br>întreprinzătorul<br>maximalistul |
| După combinarea dintre spiritul de angajare_personală și cel de colaborare (stiluri ineficiente) | birocratul<br>demagogul<br>tehnocratul,autocratul<br>oportunistul<br>utopistul |

| Criterii de clasificare | Tipuri de manageri |
|---|---|
| După situație, după combinarea comportamentului orientat pe relație (încurajare, sprijin, recunoașterea meritelor) și a celui orientat pe sarcini (îndrumare, organizare, dirijare) | de îndrumare<br>de antrenare<br>de încurajare<br>de delegare |

În zilele noastre leadership-ul este recunoscut ca fiind unul dintre ingredientele cheie în dezvoltarea performantă a instituțiilor/organizațiilor. Deși, la începuturi se credea că leadership-ul ține de calități înnăscute, specialiștii în leadership au dovedit faptul că abilitățile de conducere se pot dezvolta prin educație și practică, lăsând în urmă viziunea limitată a liderului definit exclusiv prin calitățile sale.

John Adair este primul profesor de leadership din lume care a demonstrat că leadership-ul poate fi învățat. Modelul său, cunoscut ca Modelul Celor Trei Cercuri, integrează abordarea bazată pe calități, abordarea situațională și abordarea pe funcțiuni.

În secolul XXI, care este deja consacrat ca secolul vitezei, al tuturor posibilităților, al schimbărilor așteptate și neașteptate, un leader adevărat este acela care va accepta toate schimbările minore sau majore suferite ce se vor impune odată cu evoluția societății și a mediului de afaceri. Această părere îmi este confirmată și de unul dintre cei mai cunoscuți analiști CNN, în persoana domnului Todd Benjamin.

Pentru a fi un antreprenor performant, redutabil, cu acțiuni ale unui lider de succes, este nevoie să dispui de un set de competențe manageriale generale, precum: organizarea, stabilirea de priorități și gestionarea de resurse, abilitatea de a reacționa diferit în diverse situații, urmărirea și susținerea unei activități până la finalizare, dezvoltarea simțului pentru oportunitățile de afaceri, delegarea autorității, disponibilitatea pentru schimbare, abilități de comunicare, abilitățile de convingere și negociere. Alături de aceste competențe generale se pot recomanda și competențe specifice pentru un leader de succes, performant, cum ar fi: comunică asertiv, convinge și negociază, identifică indici și indicatori de comportament, gestionează resurse diverse, se adaptează la situații diverse manageriale, identifică oportunități, se adaptează la schimbare.

Într-o întreprindere/organizație trebuie urmărite două funcții esențiale: stabilirea aspirațiilor și mobilizarea acesteia pentru a le îndeplini. Folosim cuvântul aspirații căci pentru a stabili direcția unei întreprinderi/organizații este mai mult decât un exercițiu cognitiv. Setarea direcției are și o puternică componentă emoțională. Destinația finală devine locul unde oamenii din acea întreprindere doresc să ajungă; prin

urmare, leadership-ul eficient atinge valorile fundamentale ale oamenilor și se asigură că toată lumea se străduiește să dobândească același scop.

Studiile realizate de Hogan Assessments au indicat faptul că managerii cei mai eficienți au fost cei ale căror valori coincideau cu valorile companiei, mai degrabă decât cei care cunoșteau cel mai bine piața în care compania activa. Rezultatul acestui studiu se poate transpune și interpreta și în antreprenoriat. Deci, talentul și munca grea nu pot depăși diferențele fundamentale dintre valorile individuale ale managerilor și cele ale grupului. Mai mult, liderii ale căror acțiuni sunt în contradicție cu valorile lor sunt considerați ca fiind ipocriți, în cel mai bun caz, și înșelători în cel mai rău caz.

Concluzia ar fi că această realitate indică faptul că valorile sunt importante pentru înțelegerea leadership-ului, deoarece explică accentul și direcția de acțiune a oamenilor. Se poate folosi Profilul Hogan de Motivații, Valori și Preferințe (MVPI), un instrument cu 10 scale conceput pentru a evalua valorile fundamentale ale unei persoane. Studiind relația dintre valori și leadership, au fost relevate patru grupe diferite de valori. Fiecare dintre grupe produce un caracter managerial coerent.

Tipologiile manageriale sunt: strategul, analistul, mentorul și inovatorul.

***1. Strategul.*** Liderii care folosesc această abordare sunt conduși de valori precum puterea, recunoașterea și emoția. Interpersonal, ei sunt puternici și hotărâți. De aceea, creează un mediu de lucru care este competitiv și confruntativ. Pentru ei, elaborarea unei strategii câștigătoare este prioritatea numărul unu. Ca urmare, își dedică timpul în mare parte chestiunilor externe activităților instituției – parteneri, colaboratori, evoluții tehnologice și tendințe – spre deosebire de problemele interne, cum ar fi procesele de cultură educațională, strategie, conflicte, evaluare și control. Strategul se bazează pe angajații cărora le poate delega activitatea de zi cu zi a organizației, precum și pe cei care posedă abilități analitice și de planificare excelente.

***2. Analistul.*** Liderii care se încadrează în această tipologie își doresc să controleze resursele și caută să realizeze stabilitatea și predictibilitatea. Interpersonal, ei sunt politicoși și orientați spre business. În consecință, climatul intern al organizației este formal și structurat. Preocuparea lor principală este de a crea un sistem eficient, unul care să ofere beneficiarilor o experiență consistentă și fără riscuri. Ca urmare, analistul menține structura și fluxul de lucru. În plus, acesta dedică o mare parte din timpul lui dezvoltării de politici de recomandări detaliate, proceduri și recompense pentru a consolida comportamentele dorite. Acești manageri răsplătesc experiența și, de obicei, promovează oameni cu mulți ani de serviciu în echipa organizației/companiei.

***3. Mentorul.*** Acești manageri valorizează colaborarea, ajutorul dat altora și menținerea unor standarde ridicate. Interpersonal, ei sunt deschiși, calzi, prietenoși și, prin urmare, creează un climat intern confortabil și cordial. Sarcina lor principală este de a angaja și de a cultiva oameni. În consecință, acești manageri petrec majo-

ritatea timpului lor în activități legate de personal, cum ar fi recrutarea, evaluările de performanță și planificarea strategiei educaționale. Pentru ei, performanța profesională desăvârșită este absolut necesară, iar acest lucru depinde de persoanele care vor acționa inteligent, rapid și în mod corespunzător, fără supraveghere permanentă. Pentru că militează pentru continuitate, ei recompensează angajații care întruchipează „calea instituției școlare".

***4. Inovatorul.*** Pentru acești manageri, cunoașterea și imaginația sunt valorile principale. Interpersonal, ei sunt senini, curioși și entuziaști; astfel, ei construiesc un mediu propice pentru învățare și experimentare. Spre deosebire de managerii strategi, inovatorii se concentreze mai mult asupra procesului decât asupra destinației finale. Cum era de așteptat, promovarea schimbării este îndatorirea lor principală. Pentru a realiza obiectivele lor, acordă o atenție deosebită modernizării evaluărilor de performanță din organizație și a sistemului de recompensare. Pentru ei, reinventarea ideilor, obiectivelor, scopurilor sau țintelor de lucru și a rezultatelor este imperativă. Nu este surprinzător că oamenii pe care ei îi prețuiesc sunt independenți și creativi.

Cele patru tipologii manageriale nu sunt roluri rigide, care să îi înglobeze pe toți managerii; cu toate acestea, cele patru abordări oferă un cadru pentru a înțelege modul în care personalitatea managerului influențează direct eficiența și eficacitatea grupului de lucru și nivelul de angajament și implicare în actul educațional.

Folosind diferite metode de cercetare, de exemplu, de analiză, interpretare, metode comparative, interpretative sau chiar de evaluare pe diferite exemple, am constat că cercetările în domeniu arată că însușirea liderilor, care este cel mai puternic asociată cu eficacitatea, este integritatea percepută de ceilalți. Leadershipul de succes ține de acționare în conformitate cu valorile care sunt aprobate de grup. Cu alte cuvinte, oamenii îi vor urma doar pe aceia ale căror valori principale sunt aliniate cu propriile lor valori. Leadershipul este o activitate relațională. În absența unor valori comune, relația lider–adept se dizolvă. Prin urmare, recomandăm instituțiilor/organizațiilor să ia în considerare valorile de bază ale unui candidat la ocuparea posturilor de conducere, deoarece potrivirea dintre individ și organizație este esențială pentru succes.

Principalul rol al liderului este acela de a călăuzi, prin influență, grupul, în direcția realizării obiectivelor de grup, ale institutiei. În cadrul unui grup oficial constituit, obiectivele sunt stabilite în mare parte de conducerea superioară. În cadrul grupurilor informale, compuse din persoane care s-au reunit pe bază de prietenie sau tovărășie de muncă, obiectivele de grup sunt mult mai susceptibile de a fi convenite pe bază de consens. În ambele cazuri, sarcina liderului este de a obține angajamentul grupului în realizarea acestor obiective. Conducerea se exercită în cadrul unui set particular de circumstanțe, care alcătuiesc contextul organizațional și este, totodată, influențată de aceste circumstanțe.

Studiile de cercetare întreprinse în ultimii treizeci de ani au indicat existența a patru variabile-cheie de importanță crucială în cadrul oricărei analize a conducerii și anume: atributele liderului (cunoștințe, competențe, atitudini), tipul echipei, natura sarcinii (sau al grupului) (sau a obiectivului), climatul sau cultura organizațională. Între aceste variabile există strânse legături biunivoce.

Cercetările de dată recentă par să indice că abordarea conjuncturală a conducerii are cele mai mari șanse de a asigura un echilibru productiv optim între nevoile echipei, cerințele sarcinii, tipul climatului organizațional și presiunile exercitate de situația concretă sau contextul particular. Abordarea situațională (conjuncturală) este aceea în care liderul își adaptează comportamentul la situație (conjunctură). Din această perspectivă, chestiunea conducerii devine problematică la punerea în practică.

Pornind de la distincțiile făcute privind conducerea și managementul (știința conducerii are menirea de a stabili idei de perspectivă și de a motiva oamenii în realizarea programului propus, în timp ce managementul asigură aplicarea în practică a programului și realizarea obiectivelor organizației), se pune și problema rolului managerului sau a liderului. Conform autorului american, Warren Bennis, între leadership și manager există diferențe. Oamenii nu doresc să fie administrați ci conduși.

În traducere liberă, managementul semnifică „conducere", însă se pune problema dacă noțiunea de management este sau nu sinonimă cu noțiunea de „leadership". Într-o traducere mot-à-mot, ambele ar putea să semnifice „conducere", exprimând activități exercitate de persoane care au autoritate formală, dar semnificațiile sunt mult mai complexe decât par a fi. Eu optez pentru „conducere" ca traducere a termenului leadership în limba română. Cu toate că sunt noțiuni similare până la un anumit punct, este necesar să se facă o delimitare între management și leadership. Doar pentru că cineva este un manager formal, nu înseamnă neapărat că practică conducerea (leadership-ul). Această problemă a fost dezbătută de către John Kotter, care consideră că managementul înseamnă a face față complexității și se referă la ordine, consistență, utilizare de planuri, strategii educaționale, structuri organizatorice, monitorizarea rezultatelor, în timp ce leadership-ul, în contrast, se referă la a face față schimbării; liderii își stabilesc direcția prin dezvoltarea unei viziuni a viitorului.

În antreprenoriat, managementul se focalizează pe resursele materiale, financiare, în timp ce conducerea (leadership-ul) se focalizează pe resursa umană. Pentru eficiența și eficacitatea unei întreprinderi, sunt necesare atât o conducere puternică, cât și un bun management. La fel cum se vorbește de distincția dintre noțiunile de management și conducere (leadership) se poate face o deosebire netă între manager și lider. Managerul este persoana responsabilă de realizările instituției, cea care trebuie să facă față complexității, în timp ce liderul reprezintă conducătorul efectiv, cel care se implică și este orientat spre oameni, el trebuind să anticipeze, să se adapteze și să facă față schimbării, fiind confruntat în mod permanent cu aceasta. Locul principal

în realizarea cu succes a obiectivelor individuale, de grup sau organizaționale este deținut de conducerea oamenilor din organizația respectivă. Conducerea oamenilor este un element vital al relațiilor sociale stabilite în cadrul grupurilor de muncă. Orice grup are nevoie de un lider, iar liderul are nevoie de colaboratori (discipoli) care să-l urmeze.

Procesul de conducere asigură atât mobilizarea potențialului uman dintr-o întreprindere, cât și unitatea funcțională a acesteia. Conducerea se manifestă în orice situație în care actorii principali ai procesului economic își combină efortul lor pentru realizarea unor obiective comune. Conducerea (leadership-ul) este „un proces dinamic de grup prin care o persoană sau un grup de persoane reușește să-i determine, prin influență, pe ceilalți membri ai grupului să se angajeze de bunăvoie în realizarea sarcinilor și obiectivelor grupului, de-a lungul unei anumite perioade de timp și într-un context organizațional particular." (G.A. Cole, 1997). Influențarea se referă la determinarea persoanelor de a acționa într-o anumită direcție, luând în considerare factorii restrictivi ce o pot limita. Din această definiție, rezultă că leadership-ul include:

a) comunicarea cu ceilalți membri ai organizației,
b) sprijinul în proiectarea și schițarea unei viziuni generale asupra a ceea ce se poate îndeplini,
c) prevederea direcționării și
d) motivarea membrilor organizației pentru a depune efortul necesar îndeplinirii sarcinilor locului de muncă și obiectivelor organizaționale.

Definiția dată acoperă câteva trăsături foarte importante ale noțiunii de conducere:

- Conducerea oamenilor este un proces dinamic, influențat de modificarea cerințelor de sarcină ale grupului în sine și ale fiecăruia dintre membrii grupului. Prin urmare, considerăm că nu există o modalitate de conducere unică, valabilă în orice situație, iar liderii trebuie să aibă capacitatea de a adopta o multitudine de comportamente diferite, pentru a-și juca rolul cu eficacitate. Dinamica mediului economic determină schimbări, care necesită abordări specifice în planul strategiei si conducerii. O conducere eficientă într-o situație dată, s-ar putea să nu mai fie adecvată în alte condiții. Conducerea nu este rezervată neapărat unei singure persoane, ci poate fi împărțită între mai mulți membri ai grupului. De obicei există un conducător desemnat nominal, dar se poate întâmpla ca persoana respectivă să nu fie una și aceeași cu adevăratul lider din activitatea practică. Unii conducători sunt simple „figuri reprezentative", iar Mintzberg considera că această funcție constituie un rol managerial bazat pe încredere. Persoana care exercită reala influență este cea care conduce.

Din concluziile și observațiile personale pot să afirm că conducerea înseamnă pregătirea oamenilor; liderul se preocupă de pregătirea discipolilor, de creșterea lor

personală, atât profesională cât și pe alte planuri. În acest sens afirm cu certitudine că atât bărbații, cât și femeile, se pot dovedi lideri mai mult sau mai puțin performanți, calitățile de bun conducător fiind independente de sexul acestuia. Bărbații nu sunt lideri mai buni decât femeile. Atunci când femeile au performanță în poziții de leadership, au aceleași rezultate ca bărbații. Atunci când sunt ineficiente, sunt la fel de ineficiente ca bărbații. Acest mit încă persistă în unele culturi și este atribuit credințelor conform cărora anumite trăsături ale liderilor (dominanța, asertivitatea etc.) sunt specific masculine.

Conducerea nu presupune dictarea unui anumit comportament, nu înseamnă emiterea unor ordine și verificarea modului în care se execută. Conducerea presupune a-i învăța pe ceilalți să perceapă o situație așa cum este ea în realitate și a ști ce răspunsuri să dea, astfel încât să acționeze pentru a îndrepta organizația spre obiectivele pe care aceasta le urmărește.

De asemenea, tot ca o părere personală ar fi „continuă să înveți", care poate fi sloganul transmis tinerei generații de leaderi ai societății, drept deviză în munca lor, precum și următorul set de reflecții, cu mențiunea că resursa umană este cea mai importantă, angrenând întregul sistem în rezolvarea obiectivelor.

**Reflecții:**

- A ști să faci bine o treabă este împlinirea muncii.
- A arăta altora cum să facă bine o treabă este împlinirea profesorului.
- A te asigura că munca este bine făcută de alții, este împlinirea managerului.
- A-i inspira pe alții să facă o treabă mai bună este împlinirea liderului.

Democrația reală presupune existența unei economii de piață funcțională și eficientă, deci implicit și un antreprenor bine format. Ținând cont de faptul că antreprenorul este un simbol, un actor principal al economiei de piață, iar rolul și contribuția lui se amplifică substanțial în revoluția antreprenorială actuală, se impune o analiză a competențelor specifice necesare unui antreprenor performant.

Instituțiile școlare, indiferent de nivelul lor de educație de care se ocupă, trebuie să-și propună propria misiune, cum ar fi: „Școala are misiunea să-i deschidă tânărului ferestre și alternative spre lumină, spre cunoaștere, spre creație, urmând ca el să decidă pe care o alege. Așa cum este educația azi, așa va fi societatea de mâine".

Înzestrarea tinerilor noștri cu un ansamblu de competențe funcționale, cum ar fi cele de comunicare, gândire critică, luarea deciziilor, antreprenoriat, selectare și utilizarea unor informații complexe sunt esențiale pentru reușita socială și pentru autoformarea continuă.

Creșterea responsabilității tuturor factorilor implicați in procesul de educație (elevi, studenți, cadre didactice, părinți, comunitate locală).

Școala noastră va da posibilitate fiecărui tânăr de a se cunoaște pe sine, de a-și spori încrederea în forțele proprii, de a se implica activ în propria sa formare și dezvoltare.

De asemenea, pentru realizarea acestor viziuni trebuie trasate niște ținte strategice reale și corelate în contextul european, cum ar fi: asigurarea pentru tineri a accesului la cele mai noi informații științifice și profesionale, dezvoltarea competențelor sociale și de comunicare în societatea modernă; modelul de personalitate țintit de sistemul educațional actual românesc: o personalitate liberă, creativă, capabilă de gândire critică și de dialog; modelul de cetățean cerut de comunitatea locală: cetățeanul deschis spre cunoașterea și înțelegerea culturii și religiei concetățeanului său, capabil să realizeze relații interetnice bazate pe respect și dialog dornic și capabil să contribuie la realizarea unui mediu de viață sănătos din punct de vedere fizic și moral pentru el și pentru ceilalți; perturbările pe care le pot exercita asupra modelului proiectat, unele atitudini ce dovedesc lipsa de respect pentru mediu, pentru sănătatea proprie și cea publică; asigurea unui mediu de învățare echitabil pentru toți studenții fără nici o discriminare, pregătirea tinerilor pentru a deveni cetățenii unei societăți în care libertatea, curajul opiniei, onoarea și solidaritatea să fie valori supreme; cetățeni care să poată deveni parteneri competenți ai școlii în procesul educativ și să fie capabili să se adapteze la presiunile create de schimbările tehnice, economice, politice să devină promotori ai unei noi concepții despre mediu înconjurător, atingerea de către toți cei ce învață a unor standarde și competențe stabilite la nivel național, asigurarea condițiilor materiale ca tinerii să se adapteze în societatea informațională, schimbarea de mentalitate la nivelul tuturor factorilor educativi în sensul acceptării ca necesitate stringentă a trecerii de la educația „pentru a ști" la educația „pentru a fi", formarea continuă a cadrelor didactice pentru aplicarea metodelor și metodologiilor didactice specifice formării profesionale folosind mijloace didactice moderne, noile tehnologii de informare și comunicare, dezvoltarea unui parteneriat real intre școală și comunitate prin realizarea de activități extra-școlare specifice comunității, pentru păstrarea tradițiilor locale, promovarea educației ecologice în scopul protecției mediului, ridicării calității vieții în comunitate, a gradului de cultură și civilizație.

Dinamica schimbărilor sociale contemporane solicită o bună capacitate de adaptare a individului la mediu care se poate realiza numai dacă înțelegem rolul extraordinar pe care îl are folosirea inteligentă a emoțiilor. Persoana, de-a lungul vieții, este într-o permanentă dezvoltare. Pentru a avea succes trebuie să îndeplinească anumite condiții. Aceste condiții de obținere a succesului în viață depind de abilități care se formează pe tot parcursul educației formale. Tinerii care beneficiază exclusiv de pregătire școlară pot fi „neechipați " pentru provocările viitoare, atât ca indivizi,

cât și ca membrii ai societății. Nu este suficient doar ca mintea să fie hrănită. Prin învățare socială și emoțională, inteligența emoțională a tinerilor este dezvoltată, constituind un bagaj enorm pentru viitorul lor personal și profesional. Pentru a avea tineri cu un comportament inteligent din punct de vedere emoțional și social este decisiv „să fim foarte atenți" la ce lucrăm și cum lucrăm cu ei în școală. Personalitatea tânărului nu trebuie să fie scindată în două universuri – școală/viață – care nu comunică între ele, pentru că scopul educației este de a permite omului să fie el însuși. Cunoașterea stilului de viață al tinerilor și dezvoltarea abilităților de viață sunt obiective care se pot constitui în priorități ale școlii noastre, alături de implicarea părinților. Ceea ce fac tinerii în instituțiile școlare are o legătură foarte mare cu viața lor de acasă și din comunitate. Învățarea se extinde dincolo de zidurile universității, astfel încât, foarte mulți factori influențează succesul tinerilor în școală și în viață.

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune investiții în dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a încuraja angajații să dobândească noi competențe și să accepte mobilitatea ocupațională. În același timp, este important să se promoveze calitatea ofertei de formare și să se asigure relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei. Altfel, există riscul demotivării participanților la formare precum și al irosirii banilor și timpului investit. Din acest punct de vedere, credem că se impune o schimbare a mentalității în ceea ce privește formarea profesională, în sensul creșterii gradului de conștientizare cu privire la necesitatea și importanța formării continue, a creșterii gradului de motivare pentru lărgirea nivelului de cunoștințe și dezvoltarea ariei competențelor personale.

La fel ca întreaga societate, sistemele de educație și formare profesională sunt în mijlocul schimbărilor impuse de tranziția către economia de piață și societatea bazată pe cunoaștere. De aceea, se impune adaptarea lor continuă la noile realități, în contextul iminentei aderări la UE care impune armonizarea lor cu cele din țările Uniunii Europene.

Memorandumul Comisiei Europene, privind învățarea pe tot parcursul vieții, adoptat în octombrie 2000, invită statele să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue.

**Formatorul de formatori** este considerat (în standardul ocupațional) *ca autor și ofertant de formare*, ca răspuns al cererii de formare, în orice domeniu al activității sociale, inclusiv în cel al antreprenoriatului. Orice activitate de formare este precedată de o *formare metodologică*, specifică ocupației, pentru a se asigura obținerea unei viziuni globale asupra formării, experiența deja existentă a celui ce se formează ca formator de formatori urmând a fi utilă ca teren de aplicații, și mai puțin ca domeniu de referință. Formarea de formatori înseamnă constituirea (și ulterior optimizarea)

unei expertize de specialitate în domeniu, profesionalizarea în aria respectivă – și funcționarea ca atare (individual sau în parteneriat) în această ocupație – și nu practicarea ei din exterior, ca simplă consiliere.

În acest context formarea continuă, respectiv competențele unui „formator de formator" ar trebui să acopere cel puțin patru direcții, și anume: facilitator, formator, consultant și mentor. Pentru a înțelege corect aceste roluri trebuie să cunoaștem cum se definesc, astfel:

- **CE ESTE UN FACILITATOR?**

Facilitatorul este o persoană neutră, care ajută membrii unui grup să lucreze cât mai eficient împreună, pentru a-și identifica problemele și a elabora soluții pentru rezolvarea lor, fără autoritatea de a lua decizii în numele grupului.

- **CE ESTE UN FORMATOR?**

Formatorul este persoana care ajută/facilitează procesul de dobândire de către adulți de noi cunoștințe și abilități, antrenând participanții într-un proces interactiv, care dinamizează gândirea, reține atenția și încurajează schimbul de idei și de experiență.

- **CE ESTE UN CONSULTANT?**

Consultantul este o persoană din exteriorul grupului sau al organizației, care ajută un grup/organizația să rezolve probleme și să dezvolte strategii, programe și acțiuni pentru soluționarea acestor probleme.

- **CE ESTE UN MENTOR?**

Mentorul este o persoană din interiorul unei organizații, care îndrumă, educă, transmite și conduce un individ sau grup să aplice noțiunile și cunoștințele teoretice dobândite în facultate, fiind sintetic descris drept „conducător spiritual".

Astfel, poziția și pregătirea profesională a unui antreprenor față de direcția în care se îndreaptă „economia românească" devine esențială pentru îndeplinirea obiectivelor Agendei Uniunii Europene pentru modernizarea învățământului superior în statele europene, precum și a celor prevăzute în „Strategia națională Pentru învățământ terțiar 2015–2020".

Strategia UE 2020 pune accent pe obiectivele legate de educație și formare, datorită influenței acestora asupra creșterii economice. Această influență se concretizează prin creșterea ocupării, a productivității, a participării, formării de competențe, încurajarea antreprenoriatului. În același sens trebuie să fim conștienți că formarea profesională joacă un rol central în evoluția unui sistem educațional de calitate, ceea ce reprezintă dezideratul major al sistemului nostru educațional și în special cel universitar. Capitalul uman este esențial pentru toate domeniile de activitate, iar scăderea populației active, precum și a numărului de studenți vor avea implicații

imediate și pe termen lung asupra resursei umane din România, precum și pentru sectorul economic.

Pentru realizarea obiectivului propus România trebuie să valorifice oportunitățile oferite de Uniunea Europeană, politica educațională promovată de Uniunea Europeană, folosirea bunelor practici pentru construirea unui învățământ de calitate, relevant, eficient și eficace pe termen scurt, mediu și lung.

Noțiunea de „triunghi al cunoașterii" – educație, cercetare și inovare – este un element central al Strategiei Comisiei Europene pentru Educație și Formare. Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor Statelor Membre privind dezvoltarea rolului educației în cadrul unui triunghi al cunoașterii complet funcțional stabilesc mai multe priorități de acțiune, printre care: reforma pedagogică, parteneriate cu mediul de afaceri, dezvoltarea antreprenoriatului, dezvoltarea unei culturi a inovării în cadrul instituțiilor de învățământ superior și noi abordări pentru evaluarea calității. Se vor implementa sisteme pentru a colecta și evalua feedback-ul de la instituții și companii. O astfel de comunicare este vitală, atât pentru sistem, cât și pentru instituțiile de învățământ superior. Angajatorii informează universitățile cu privire la cantitatea și calitatea absolvenților lor, în timp ce instituțiile de învățământ terțiar pot oferi feedback-cheie pentru angajatori, evidențiind eventualele oportunități legate de necesarul de cunoștințe și competențe specifice.

Acțiunile posibile ce ar putea fi implementate pentru reușita cooperării mediului universitar cu cel economic ar fi: recompensarea succesului instituțional, promovarea mobilității personalului didactic și de cercetare, evaluarea rolului stimulentelor fiscale,etc.

Evoluția explozivă, răspunsul la cerințele, întrebările și problemele apărute de-a lungul timpului în viață, dinamica vieții impune ca și acest domeniu, cel al comunicării să țină pasul, și anume, prin multiplicarea formele de comunicare sporindu-și astfel exigențele față de actul comunicării. O astfel de evoluție obligă cadrul didactic să devină un bun profesionist al comunicării didactice, atât în planul stăpânirii tehnicii comunicării, cât și în cel al rezonării receptorului, în cel al influențării formării personalității acestuia sub multiple aspecte, competența comunicativă căpătând, în felul acesta, o valoare integrativă a aptitudinii sale pedagogice. Pornind de la conceptele generale ale procesului de comunicare se poate ajunge la concepte specifice/ particulare diferitelor domenii economice. Astfel, pornind cu cercetarea de sus în jos, de la nivele superioare de analiză putem trage concluzii referitoare la cele specifice domeniului studiat.

Am început analizarea fenomenului numit „antreprenoriat" plecând de la tratarea cu seriozitate a conceptului „comunicării", făcând o retrospectivă asupra acestui concept. Termenul de „comunicare" provine din latinescul „comunis", adică „a-și face

datoria în comun, a împărtăși, a spune împreună, a amesteca, a uni". A comunica înseamnă „a face cunoscut, a da de știre, a informa, a înștiința, a spune" sau (despre oameni, comunități sociale etc.) „a se pune în contact cu", după cum și „a fi în legătură cu", „a duce la" (DEX, 1979).

Constantin Noica considera sensul termenului „cuminecare" ca fiind mai apropiat procesului comunicării umane. „Comunicarea e de date, de semnale sau chiar de semnificații și înțelesuri; cuminecare e de subînțelesuri" (Noica,C., 1970).

Comunicarea a fost percepută ca element esențial al existenței umane încă din antichitate. Elementele concrete ale teoriei comunicării apar însă, în secolul VI î.Hr., în lucrarea „Arta retoricii", a lui Corax din Siracuza. Platon și Aristotel au fost continuatorii aceste preocupări, astfel că alături de matematică și filozofie, comunicarea a devenit obiect de studiu în Lyceum și în Academia Greacă.

În Evul Mediu, când dezvoltarea bisericii ia amploare, comunicarea are noi dimensiuni, deoarece această perioadă coincide și cu formarea primelor formațiuni statale. Acest lucru se observă deoarece, în fiecare stat, existau persoane care se ocupau de consemnarea faptelor, de scrierea documentelor și de elaborarea legilor. Se cristalizează sisteme comune de scheme specifice anumitor zone ale lumii.

Epoca modernă a reprezentat perioada de explozie a dezvoltării comunicării sub toate aspectele ei. Progresul tehnic și al științelor a favorizat apariția mijloacelor de comunicare, care au avut ca impact intensificarea comunicării între indivizi, grupuri, organizații și, mai ales, între diverse comunități.

Orice teorie a comunicării presupune evidențierea, inventarierea diferitelor domenii în care conceptele sale vor putea fi aplicate. Între acestea se află limbajul verbal, limbajul nonverbal, mass-media, cultura, telecomunicațiile, informatica etc. Evidențierea diversității și multitudinii domeniilor nu face decât să îmbogățească și mai mult conceptul de comunicare. Ele pun în lumină ceea ce este comun, nemodificabil tuturor, dar și specificitatea.

În ultimul timp, a fost dezvoltat un număr mare de mijloace noi de comunicare. Acestea s-au afirmat simultan comunicării în masă, în scopul comunicării bilaterale – între doi indivizi sau între două instituții – suprimând obstacolele și desființând distanțele. Telecomunicațiile, informatica și mass-media tind, astăzi, să genereze mijloace noi de comunicare.

Comunicarea poate fi abordată din diferite perspective și cum pentru mine acest domeniu este fascinant și miraculos nu am rezistat tentației de a explora procesul comunicării și dintr-o perspectivă antreprenorială/managerială.

Comunicarea umană, considerată „regina", reprezintă esența acestui proces, indiferent de domeniul în care se practică. Astfel, domeniul antreprenoriatului fiind unul extrem de necesar în această perioadă, este absolut util și se cere impetuos de

a-și îndrepta atenția în vederea îmbunătățirii procesului specific al comunicării în acest domeniu.

Orice perspectivă și teorie a comunicării presupune cunoașterea evoluției în toate domeniile în care conceptele sale vor putea fi implementate. În acest sens se pot aminti limbajul verbal, limbajul nonverbal, mass-media, cultura, telecomunicațiile, informatica, antreprenoriatul etc. Diversitatea domeniilor nu face decât să îmbogățească și mai mult conceptul de comunicare, dar totodată evidențiază ceea ce este comun, nemodificabil tuturor, dar și specificitatea domeniului unde se aplică.

Comunicarea antreprenorială este un act menit să realizeze o legătură pentru a influența menținerea sau în funcție de interese, modificarea atitudinii și activității celuilalt. Psihosociologii au subliniat că în cadrul muncii în echipă, indiferent de domeniul de activitate, comunicarea are un important rol de reglare și de sincronizare a eforturilor individuale. Dar este nevoie de intercomunicare și între grupurile sociale. Este vorba de comunicarea dintre specialiști și dintre discipline, o intercomunicare la nivelul profesiilor. Din punct de vedere antreprenorial, comunicarea reprezintă un ansamblu de procese prin care se efectuează schimburi de informații și de semnificații între persoane care se află într-o situație dată sau una inedită. Orice comunicare este o interacțiune, ea prezentându-se ca un fenomen dinamic care implică o transformare. Comunicarea este un procese reversibil/ciclic care se bazează pe interacțiune, fără a impiedica acțiunile și activitățile antreprenoriale propuse. Comunicarea antreprenorială este un act social complex, deci, ne întâlnim atât cu obiective declarate cât și cu obiective nedeclarate.

Nevoia de comunicare este determinată de un spectru larg de motivații. Ea poate lua diferite forme. Permanent oamenii comunică între ei având anumite scopuri. De cele mai multe ori comunicarea se face fără a conștientiza importanța acțiunii și fără a o analiza. Scopul și mijloacele comunicării sunt exploatate nativ, sunt rezultatul unor experiențe și doar uneori necesită programări speciale. Comunicarea are tocmai scopul de a ne pune în legătură unii cu alții, de a ne cunoaște și de a ne face cunoscuți. În caz contrar, apar sentimente de frustrare, care pot genera acțiuni sau comportamente deviante.

Orice comunicare presupune transmitere și recepționare de mesaje. Emițătorul reprezintă sursa mesajului. El este inițiatorul comunicării, elaborează mesajul, alege mijloacele de comunicare, mesajul, receptorul, formulează mesajul pentru a fi înțeles de către receptor.

Obiectivele comunicării sunt vizate de către treptele de efectivitate ale comunicării. Acestea se referă la: receptarea comunicării, acceptarea intențiilor emițătorului și schimbarea produsă la receptor prin cunoaștere, atitudine, comportament. Abordarea comunicării din perspectiva antreprenorială constituie una din provocările majore

ale învățământului contemporan. Sensul formativ al învățământului contemporan – în plan mondial, cât și românesc – impune mai mult ca oricând luarea în considerare a acestei relații, pe fondul căreia se realizează sarcinile complexe ale formării personalității tânărului.

Comunicarea antreprenorială este o formă specifică a comunicării umane, fiind un proces de emisie–recepție a unor mesaje sub formă de cunoștințe, sentimente, emoții, deprinderi, abilități, atitudini, activități etc. Ea se bazează pe relațiile interpersonale dintre antreprenorul-educator și tânărul-educat, sub aspectul vehiculării informațiilor despre acțiuni, situații, despre participare, influențare, adaptare etc. Limbajul este un limbaj specific, dar stabilit bine la nivelul auditoriului pentru că se va recurge la noțiunile de transmis cu ajutorul acestuia, după care va urma transpunerea lui în practică.

Comunicarea antreprenorială are obiectiv, vrea efect și se poate modifica în funcție de reacția interlocutorului, de feed-back-ul primit. Intenția se exprimă prin obiectivele stabilite și anunțate de la început, indiferent de forma de desfășurare a învățării. Explicațiile sunt însoțite de descrieri ajutătoare, mai ample: experiențe, materiale, instrumente sau rezultate calitative ori cantitative.

Comunicarea antreprenorială este una direcționată (orientată), de ghidare, de dirijare în funcție de obiectivele stabilite. Aceasta se face prin ordinea de prezentare a cunoștințelor; prin procedeele de evidențiere a cuvintelor cheie și a principiilor de interpretare, prin semnele și simbolurile folosite; prin instrucțiunile oferite; prin modul de formulare și ordonare a întrebărilor; prin organizarea introducerii în temă; prin rezumatele oferite; prin exemplele și schemele utilizate. Este, așadar, o comunicare bazată pe obiective și pe nevoile, posibilitățile și dorințele tinerilor de a aplica teoria în practică, de a fi liber inițiator de idei, proiecte și acțiuni practice posibile de realizat.

Competența este „rezultatul cumulativ al istoriei personale și interacțiunii sale cu lumea exterioară” sau „capacitatea de a informa și modifica lumea, de a formula scopuri și a le atinge”. (Șoitu, L., 1997). Competența de comunicare în contextul didactic înseamnă eficacitate în educație. Pentru a reuși realizarea unei intervenții educative de succes, educatorul ar trebui să dea dovadă de stăpânirea și valorificarea unor competențe de comunicare, pentru ca, pe parcursul desfășurării procesului instructiv-educativ, aceste competențe să fie formate și dezvoltate și la tineri.

V. Pavelcu considera că arta de a preda presupune atât stăpânirea cunoștințelor, claritatea și plasticitatea expunerii, cât și aptitudinea deosebită de a te transpune în situația ascultătorului. În activitatea didactică, empatia capătă valențe aptitudinale, devenind o însușire fără de care nu se poate obține eficiență maximă în profesie. Capacitatea empatică a unui bun educator vizează un model de identificare psiho-

logică cu tânărul, dublat de condiția păstrării unei distanțe apte să poată cuprinde întreaga problematică a grupei. Gilles Ferry (1969, apud Marcus, S., 1987) sublinia faptul că distanțarea îi permite educatorului să-și mențină o stare de disponibilitate față de fiecare student, iar apropierea îl ajută să înțeleagă empatic doleanțele și trăirile lor.

Putem concluziona astfel că abordarea comunicării din perspectiva antreprenorială reprezintă un pionierat la acest moment, dar totodată este și o necesitate cerută de evoluția societății a acestui secol. De asemenea, reprezintă un subiect de cercetare de maximă importanță, meritând efortul de a descoperi nuanțele specifice ce apar și sunt solicitate pe acest domeniu, al antreprenoriatului, atât de incitant, dar totodată atât de actual și practic. Asfel, alături de tot ce se descoperă pe acest domeniu al comunicării este bine de știut că de competența de comunicare a educatorului, de modul în care comunică depinde existența unei relații de comunicare eficientă și benefică între actorii implicați, având și rezultate în practica efectivă a activităților antreprenoriale.

## BIBLIOGRAFIE


Abric, Jean-Claude, (2002), Psihologia Comunicării, *Teorii si modele,* Editura Polirom, Iași

Adler, R.B., Rodman, G.,(1991). *Understanding human communication*, Chicago

Anghel, P.,(2003), *Stiluri și metode de comunicare*, Editura Aramis, București

Ardoine, J., (1988), *Logique de l'information, Strategies de la Communication*, in Pour – la Societe De Comunication, no 114, Paris

Babbie Earl., *Practica cercetării sociale*, Editura Polirom, Iași, 2010.

Bail, J., (2000), *Culture and communication*, Romanian Book Publishing House, Bucharest

Baylon, Ch., Mignot, Xavier, (2000), *Comunicarea*, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza", Iași

Bonciu Cătălina, 2000, *Instrumente manageriale psihosociologice*, Editura All Beck

Bougnoux, D.,(2000), *Introducere în științele comunicării*, Editura Polirom, Iași

Caune, J., (2000), *Cultura și comunicarea*, Editura Cartea Românească, București

Cerghit, I., (1993), *Metode de învățământ*, Editura didactica si pedagogica, București

Cerghit Ioan, Neacșu Ioan, Negreț-Dobridor Ion, Pânișoară Ion Ovidiu, (2001), *Prelegeri pedagogice*, Polirom, Iași

Chelcea, S., *Metodologia cercetării sociologice:metode cantitative și calitative*, (2007) Editura Economică, București

Ciolan, L. (2003), *Dincolo de discipline*, Centrul Educația 2000+, Humanitas, București

Cojocariu, V.M., (2002), „*Teoria și metodologia instruirii*", Editura Didactică și Pedagogică, București

Conole, G. & M. Oliver (ed.). 2007, *Contemporary perspectives in e-learning research*. London: Routledge

Coșa, L., (2011) *Managementul stresului la profesori. Teorii, modele aplicații*. Editura Etna, București

Covey, S.R. (1996), „*Eficiența în 7 trepte*", București, Editura All

Cosmovici A., (1996), *Psihologie generală*, Editura Polirom, Iași
Covey, S.R. (2000), „*Etica liderului eficient sau conducerea bazată pe principii*", București, Editura Alfa
Craia, S., (2000), *Teoria comunicării*, Editura Fundației România de Mâine, București
Cuilenburg, J.J., Scholten, O., Noomen, G.W., (1998), *Știința comunicării*, Editura Humanitas, București
Darian, S. (2003) *Understanding the language of science.* Austin: University Of Texas Press
Davitz, R.J., Ball, S., (1978), *Psihologia procesului educațional*, Editura Didactică și Pedagogică, București
Denis, McQuail,(1999), *Comunicarea*, Institutul European, Iași
Denis, McQuail, Sven, Windahl, (2001) *Modele ale comunicării*, Editura Facultății de Comunicare și Relații Publice „David Ogilvy", București
De Landsheere, Gilbert, Bayer, E., (1969), *Comment les maîtres enseignent; analyse des interactions verbales en classe*, Bruxelles
De Vito, J. (1991),. *Human communication* (*5th ed*.). New York: Harper Collins
De Vito, J. (1988), *Human communication, the basic course*, Harper & Row inc., New York
De Vito, Joseph A. (2004) *The interpersonal communication book*. Boston: Pearson Education Inc.
Dinu, M., (1997), *Comunicarea*, Editura Științifică, București
Dumitru, I. Al., (2000), *Dezvoltarea gândirii critice și învățarea eficientă*, Editura de Vest, Timișoara
Drăgan, I., (1996), *Paradigme ale comunicării de masă*, Editura Șansa, București
Einstein P.(1999) *Intuitia*, Editura Univers Enciclopedic, Bucuresti
Everard, K.B., Morris G. (1994), *Effective school mangement*, Paul Chapman Publishing, London
Floyer, A.-A. (1998), *Abilități și aptitudini perfecte*, Editura Național, București
Freedman, J.L., & Fraser, S.C.,(1966) *Compliance without pressure: the foot-in-the-door technique*, JPSP
Forsyth, d.R. (1983), *An introduction to group dynamics, brooks/cole publishing company*, Pacific Grove
Gillian Butler & Freda Mcmanus, (2002), *Psihologia – foarte scurtă introducere*, Editura Alfa, București
Golu, P., (1985), *Psihologia Socială*, Editura didactica si pedagogica, București
Grigoruț, C, și col. (2011) *Marketing universitar*, Editura Online
Hawkins, P., Shoet R. (1989), *Supervision in the helping professions*, Open Institute Press, Milton Keynes, Philadelphia
Hellriegel, D., Slocum, J., Woodman, R., (1992), *Organizational behaviour*, West Publishing Company U.S.A.
Hintea, C. (2007). *Management public*, Editura Accent Cluj-Napoca
Husserl, e., (1957), *Idees Directrices Pour Une Phenomenologie*, Kelkel
Hybels, S.; Weaver R. (1986), *Communicating Effectively*, Random House, New York
Iucu, R., Pacurari, O. (2001), *Formare inițială și continuă*, Humanitas, București
Iwy, A.E., Gluckstern, N., Iwy, B.M., (1999), *Abilitățile consilierului*. *Abordare din perspectiva microconsilierii*, Ed. Risoprint, Cluj
Jakobson, R. (1963). *Essais de linguistique générale,* Edition de Minuit, Paris

Jeanne S. (2000) *Dezvoltarea inteligentei emotionale*, Editura Teora
Jeffrey J., Mayer, *Gestionarea timpului pentru toți*, Editura Teora
Jung, C.G., (2011), *Cartea Roșie*, Editura Trei, București
Kapferer, J.N., (1993), *Zvonurile*, Editura Humanitas, București
Kapferer, J.N., (2002), *Căile persuasiunii – modul de influențare a comportamentelor prin mass media și publicitate*., Editura Comunicare.Ro, București
Kinneavy, James L. (1971) *A theory of discourse; the aims of discourse*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
Kneller, G.F., (1973), *Logica și limbajul educației*, Editura Didactică și Pedagogică, București
Kotler, Fr. (2005) *Managementul Marketingului*, Editura Teora București
Kozma, Robert B., 2005, *National policies that connect ict-based education reform to economic and social development*. University of Jyväskylä (online)
Kermally, S., 2009, *Marketing*
Lawsen, K. (1998), *Train the trainer, facilitator's guide*, Jossez Bass, Pfeiffer, San Francisco
Legrand, Andre de Peretti, (2001) *Tehnici de comunic*are, Editura Polirom, Iași
Lemeni, G., Miclea, M., (Coord), (2004), *Consiliere și orientare*, Ed. Ascr, Cluj
Leroy, G., (1974), *Dialogul în educație*, Editura didactica si pedagogica, București
Mayer Jeffrey J., (1990), *Gestionarea timpului pentru toți*, Editura Teora, București
Marcus, S., (1987), *Empatia și relația profesor–elev*, Editura Academiei R.S.R., București
Marcian,T., M.(2006), *Articole și publicații din diferite surse*
Marinescu, V., (2003), *Introducere în teoria comunicării*, Editura Tritonic, București
Mathis Robert L., Panaite C. Nica, Costache Rusu, 1997 – *Managementul resurselor umane*, Editura Economică
Mayer-Eppler, W., (1963), *Problemes informationelles de la comunication parlee*, în: Comunication et Languages, Paris
McCarthy Jerome, (1981) *Basic marketing*
Modrea, A. (2006), *Management educațional* – curs, Editura Universității „Petru Maior, Tg.Mureș
Modrea, A., Silvaș, A. (2011) *Comunicarea educațională de la teorie la practică*. Tg. Mureș: Editura Universității „Petru Maior, Tg.Mureș
Modrea, A., Silvaș, A., (2013) *Retrospectivă asupra comunicării*. *Proceedings of the european integration-between tradition and modernity congress, volume number* 5, pag. 900–908.
Modrea, A. (2014) *Comunicarea*, Curs studenți
Monteil, J.-M., (1997), *Educație și formare*, Editura Polirom, Iași
Mountains, S., (2000), *Communication theory,* Tommorow Romania's Foundation Publishing House, Bucharest
Myers, D.G. (1990), *Social psychology*, McGraw-Hill Publishing Company, New York
Mucchielli, A. (2002), *Arta de a influența. Analiza tehnicilor de manipulare*, Editura Polirom, Iași
Muntean, A. (2006) *Psihologia dezvoltarii umane*, Editura Polirom, Iasi
Neculau, A., (1977), *Liderii și dinamica grupurilor*, Editura Științifică și Enciclopedică, București
Nicolescu Ovidiu, Verboncu Ion,1996 – *Management*, Editura Economică
Noica C., 1970, *Rostirea filozofică românească*, Editura Șt., București
O'Sullivan A, Hartley T., Saunders J. D., (2001), *Fundamental concepts in communication sciences and cultural studies*, Polirom Publishing House, Iași

Oprea, C.L., (2003), *Pedagogie. Alternative metodologice interactive*, Editura Universității București
Pailliart, I., (2002), *Public space and communication*, Polirom Publishing House, Iași
Pânișoară, I. O., (2006), *Comunicarea Eficientă* – Ediția a III-a, Editura Polirom, Iași
Pedler, E., (2001), *Sociologia comunicării*, Editura Cartea Românească, București
Peirce, Ch. S. (2003), *Semnificație și acțiune*, Editura Humanitas, București
Petrescu, Ion, 1996 *Gândire și aptitudini manageriale*, Lux Libris, Brașov
Petrescu, Ion, 1997, *Profesiunea de manager*, Lux Libris, Brașov,
Petrescu, Ion, 1998, *Psihosociologia managerială*, Lux Libris, Brașov
Pitariu, Horia, 1994, *Managementul resurselor umane. Măsurarea performanțelor umane*, Editura All, București
Pop, D.,(2000), *Introducere în teoria relațiilor publice*, Editura Dacia, Cluj
Popescu, Dan, 1995, *Conducerea afacerilor*, Editura Scripta, București
Popescu, M. (2000): *Implicarea comunității în procesul de educație*, Centrul Educația 2000+, Editura Corint, București
*Preparing collaborative leaders: a facilitator's guide* (1994), Institute for educational leadership, Washington DC, author.
Prodan Adriana, 1999, *Managementul de succes. Motivație și comportament*. Collegium, Editura Polirom, Iași
Prutianu Ștefan, 1998, *Comunicare și negociere în afaceri*, Editura Polirom, Iași
Radu Ioan, Petru Iluț, Liviu Matei, 1994, *Psihologie socială*, Editura Exe Cluj-Napoca
Radu Ioan (Coord.), (2001), *Introducere în psihologia contemporană*, Editura Polirom, Iași
Rawlinson, G.J., (1998), *Gândire creativă și brainstorming*, Editura Codecs, București
Ristea, Cristache (2007) *Piața muncii și piața formării profesionale.*
Romaine, S. (1994) *Language in society. An introduction to sociolinguistics,* New York: Oxford University Press
Saunders, J., Armstrong, G., Wong, V., (1998) *Principiile marketingului*
Sălăvăstru, C., (1995), *Logica și limbajul educațional*, Editura Didactică și Pedagogică, București
Salavastru, D. (2004) *Psihologia educatiei*, Editura Polirom, Iasi
Sava, S., Ungureanu,D. (2005), *Introducere în educația adulților*, Editura Mirton, Timișoara
Scheuermann F. & Francesc Pedro (Ed.). 2009, *Assessing the effects of ict in education. Indicators, criteria and benchmarks for international comparisons*. Luxembourg: European Commission JRC/ OECD
Stora, Jean-Benjamin, 1999, *Stresul*, Editura Meridiane, București
Stoll L., Fink D. (1996). *Changing our schools*, Open University Press
Toulmin, S.E. (2003) *The uses of argument*. Cambridge University Press, Cambridge
Trimble, L. (1985) *English for science and technology. A discourse approach*, Cambridge University Press, Cambridge
Tudorică Roxana, *Managementul educatiei in context european*, Editura Meronia, București
Udall, S., Jean-M. Hiltrop, (1998), *Arta negocierii*, Editura Teora, București
Umberto, E., (1982), *Tratat de semiotică generală*, Editura Științifică si Enciclopedică, București
Van Dijk, Teun A. (2008) *Discourse and context. A sociocognitive approach,* Cambridge University Press Cambridge
Vlăsceanu, M., (1993), *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Editura Paideia, București

Wilcox, D., Ault, P., Agee, W. (1989), *Public relations. Strategies and tactics*, Harper & Row Publishers, New York
Terrence H. Witkowsky (1989) *Self-regulation will suppress direct marketing's downside*
Zlate, M., (2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, Editura Polirom, Iași

## WEBOGRAFIE

www.anc.edu.ro/uploads/images/extras_cnc_1-4.pdf *cadrul național al calificărilor*
http://www.competente-it.ro/content/despre-e-learning-general%e2%80%a6
www.intelera.com/glossary.htm
http://www.cybermediacreations.com/elearning/glossary.html
http://www.ihep.com.international communication union. *Measuring information society 2010*. Geneva: itu-d, 2010.
http://www.humantechnology.jyu.fi/articles/volume1/2005/kozma.pdf
http://www.usdla.org/html/resources/2._usdla_instructional_media_selection_guide.pdf
www.frpe.ro
http://www.wall-street.ro/articol/careers/112197/inca-un-mit-spulberat-barbatii-nu-sunt-lideri-mai-buni-decat-femeile.html#ixzz2su4sqfhaf
http://www.wall-street.ro/articol/careers/147969/ce-impact-au-valorile-liderilor-in-stilul-lor-de-leadership.html#ixzz2su5afmsr
www.forbes.com/2002/10/18/1018profile.html
www.siliconindia.com/magazine_articles/psychology_of_successful_entrepreneurs-jjsm754422663.html
http://antreprenoridesucces.blogspot.ro/

## DOCUMENTE

Ce este facilitarea? – material realizat de Fundația Parteneri Pentru Dezvoltare Locală – FPDL in cadrul proiectului „*Dezvoltarea capacitatii de analiza si rezolvarea a conflictelor*", rom /00/002 finantat de către programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare – PNUD Romania și Departamentul națiunilor unite pentru probleme economice, New York
Europa 2020, o strategie pentru creșterea inteligentă, durabilă și inclusivă. Comunicarea comisiei com (2010) p. 11, 32
Analiza anuală a creșterii 2014, disponibilă la http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags 2014_ro.pdf
Comisia europeană (2011) „sprijinirea creșterii economice și a locurilor de muncă – o agendă pentru modernizarea sistemelor de învățământ terțiar din europa". Com (2011)567 versiunea finală, sec (2011) 1063.
Strategia națională pentru competitivitate 2014–2020, *The use of ICT to support innovation and lifelong learning for all – a report on progress*. Commission staff working document, commission of the european communities, brussels, 2008, online: www.europa.eu/ raport/press/
Intel Corp. *Positive benefits of elearning. White paper*. Intel world ahead program: education, 2009.
European commission, directorate-general for education and culture. *Basic indicators on the incorporation of ICT into European education systems. Facts and figures*. 2000/01 annual report.

Research triangle institute Romania, under gap funded by USAID, (2000) Manualul formare de formatori – participare cetateneasca.

Research triangle institute Romania, under gap funded by USAID, (2001) Manualul formare de formatori – centru pentru informarea cetatenilor.

Sondajul soros/gallup (2007) asg/totem (2008) *adaptarea activă a educației universitare la cerințele pieții muncii*

Schimbare si continuitate in curriculumul învățământului obligatoriu. – studiu de impact, Editura Polirom, Iași

# 6. ASPECTE PRIVIND FISCALITATEA ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI PROVOCĂRILE PENTRU ANTREPRENORI

*Mihaela GÖNDÖR*

## Introducere

Este unanim recunoscut faptul că în societatea modernă, confruntată cu noi provocări și aspirații, cu fenomene perturbatoare majore, a crescut puternic rolul finanțelor, în special al componentei publice, ca rezultat al creșterii complexității funcțiilor și sarcinilor asumate de stat. Din această perspectivă, un element esențial, care reflectă calitatea finanțelor publice, este politica fiscală promovată de fiecare țară. Sistemele fiscale reprezintă un factor fundamental în influențarea profitabilității antreprenorilor și eficienței de ansamblu a economiei, având implicații asupra mărimii tendinței de a economisi, investi și munci, cu impact în creșterea producției, a consumului și a ocupării forței de muncă.

Fiscalitatea joacă un rol vital în orice economie. În ultimii ani, mai ales în situații economice dificile, rolul impozitelor a devenit din ce în ce mai vizibil și mai evident, atât pentru autorități, cât și pentru antreprenori. Impozitele reprezintă pentru autorități principala resursă directă a bugetului public, dar pentru antreprenori generează presiune fiscală și uneori inechitate socială. Impozitele, prin modul în care sunt așezate, pot stimula afacerile, crearea de locuri de muncă și investițiile, sau dimpotrivă, le pot descuraja. Pe de altă parte, presiunea fiscală prea mare, regulile fiscale neclare, legislația instabilă și slăbiciunea administrației fiscale generează evaziune fiscală, corupție, descurajarea investitorilor, fuga capitalului, cu efecte negative puternice asupra economiei și antreprenorilor.

Politica fiscală este importantă pentru toate țările lumii, dar devine esențială atunci când este vorba de o grupare de state, care își propun să acționeze și să se dezvolte împreună, situație în care acțiunile întreprinse de o țară au impact și asupra celorlalte țări. În acest context, fiscalitatea în Uniunea Europeană (UE) reprezintă o chestiune care a dobândit o mare importanță în cercetarea științifică, în dezbaterile publice, în viața de zi cu zi și implicit în activitatea și managementul antreprenorilor. La nivelul UE au fost luate diverse măsuri privind reducerea cazurilor de neimpozitare, a evaziunii fiscale și eliminarea dublei impozitări, acestea fiind principalele elemente

care riscă să distorsioneze relațiile concurențiale între companiile antrenate în activități transfrontaliere. Astfel, una din marile provocări la adresa Uniunii Europene, o reprezintă găsirea unei soluții la problemele privind necesitatea compatibilizării sistemelor fiscale naționale, astfel încât să fie respectate cele patru libertăți înscrise în Tratatul de constituire a Uniunii Europene, respectiv libera circulație a bunurilor, serviciilor, forței de muncă și capitalului.

## Politica fiscală la nivelul UE

În cadrul UE există diferențe notabile privind bazele de impozitare, rata fiscalității și cota de impunere, tehnica fiscală și importanța acordată anumitor impozite, acesta fiind motivul pentru care nu se poate vorbi despre un sistem fiscal unic european, ci despre 28 de sisteme fiscale naționale. Realitatea celor 28 de sisteme fiscale naționale generează anumite efecte în cadrul UE, precum: (i) fragmentarea spațiului economic comun și crearea unor disfuncționalități în cadrul pieței unice, (ii) avantaje și dezavantaje competitive artificiale pentru anumite companii, (iii) piedici în calea fluxurilor economico-financiare, (iv) favorizarea deplasării teritoriale a activității economice în funcție de avantajele fiscale imediate în detrimentul criteriilor eficienței sau ale creșterii economice sustenabile[1].

Ne întrebăm, astfel, dacă putem vorbi de o politică fiscală la nivelul Uniunii Europene în condițiile în care Tratatul Uniunii Europene specifică faptul că politica fiscală este în esență națională. Pentru a răspunde la această întrebare trebuie să ne concentrăm atenția asupra conceptului și procesului de „integrare europeană". Integrarea europeană presupune crearea unei piețe comune prin eliminarea și armonizarea treptată a numeroase bariere intracomunitare din calea circulației bunurilor, serviciilor, forței de muncă și capitalurilor, aspectele fiscale fiind componente de bază ale Acquis-ului european. Se înțelege astfel că, la nivelul Uniunii Europene, în cadrul politicilor publice economice naționale și comunitare, putem vorbi de o politică fiscală a UE, subordonată Tratatului UE, Pactului de Stabilitate și Creștere (PSC) și Pactului Fiscal, care prevăd asigurarea liberei concurențe în cadrul pieței comune, eliminarea taxelor vamale între țările membre și a oricăror altor măsuri cu efect similar.

Tratatul UE – tratatul de la Maastricht semnat în 7 februarie 1992 – are prevederi exprese privind aspectele fiscale în șapte dintre articolele sale. Primele patru sunt încorporate în capitolul intitulat „Dispoziții fiscale", respectiv Art. 90, care interzice discriminările fiscale de orice fel, Art. 91 și 92, care interzic subvențiile fiscale pentru export și Art. 93, care constituie baza juridică pentru armonizarea

[1] Göndör Mihaela, *Fiscalitate comparată*, Note de curs, UPM, Tîrgu Mureș, 2016, pag.38

impozitelor indirecte. Art. 293 al Tratatului elimină dubla impozitare în interiorul Comunității, iar Art. 25 și 26 reglementează problemele vamale. Numeroase alte articole vizează alte aspecte fiscale, mai important fiind Art. 94, referitor la armonizările legislative cu privire la fiscalitatea directă.[2] În acest context putem enumera mai multe obiective ale politicii fiscale a Uniunii Europene, cele mai importante din perspectiva provocărilor pentru antreprenoriat fiind următoarele: (i) eliminarea obstacolelor fiscale din calea activității economice transfrontaliere; (ii) lupta împotriva concurenței fiscale dăunătoare; (iii) promovarea unei mai largi colaborări la nivelul administrațiilor financiare, pentru asigurarea controlului și combaterii fraudei.[3]

Una dintre cele mai delicate probleme care vizează politica fiscală la nivelul Uniunii Europene o reprezintă delimitarea sferei de competență la nivel național față de competența recunoscută la nivel european pentru instituțiile cu prerogative în domeniu. În esență, politica fiscală este de competența fiecarui stat membru, acesta putând delega o parte din această competență autorităților locale, în acord cu organizarea administrativă-constituțională, astfel încât fiecare stat membru are libertatea alegerii celui mai eficient sistem de impozitare, în dependență de particularitățile economiei și de nivelul de dezvoltare al acesteia, *cu condiția respectării legislației fiscale a Uniunii Europene*. Normele UE pot să intervină numai atunci când datorită existenței unor sisteme fiscale diferite este îngreunată activitatea persoanelor fizice și a companiilor care își desfășoară activitatea la nivel transfrontalier. Sunt avute în vedere aspecte ale legislației fiscale naționale, care pot duce la aplicarea unui tratament discriminatoriu contribuabililor – persoane fizice sau juridice străine – sau capitalurilor, respectiv veniturilor din străinatate. Încă o situație vizată este și cea în care contribuabilii – persoane fizice sau juridice, care desfășoară activități transfrontaliere pentru care datorează impozite, taxe, contribuții sociale în diferitele state ale UE – se confruntă cu probleme legate de cunoașterea unor legislații fiscale foarte diferite, complexe și uneori netransparente, ceea ce poate duce la costuri suplimentare pentru contribuabili, legate de conformarea fiscală în fiecare din statele implicate.

Dacă luăm în considerare volumul sarcinilor legate de conformarea fiscală, concluzia nu poate fi decât că acesta reprezintă o barieră foarte semnificativă de intrare în antreprenoriat și de dezvoltare a unei activități transfrontaliere. Conform unui sondaj realizat la nivelul Uniunii Europene (august 2012), 75% dintre europeni consideră prea dificilă începerea unui business, din cauza complexităților admi-

[2] Consiliul European, *Tratatul de la Maastricht*, 1992, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0026

[3] Parlamentul European, *Fișe tehnice privind Uniunea Europeană – Politica fiscală generală*, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/ro/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.11.1.html

nistrative pe care le implică[4]. Pentru companile mici și/sau aflate la început de drum, această provocare se poate dovedi fatală, având în vedere că antreprenorii au puține resurse de cheltuit și trebuie să se concentreze mai ales asupra dezvoltării afacerii. De aceea, antreprenorii își doresc în primul rând simplificarea regulilor fiscale și a reglementărilor referitoare la calcularea obligațiilor fiscale (48%) și de abia în al doilea (26%) și al treilea rând (12%) reducerea impozitării veniturilor companiilor și, respectiv, a impozitării indirecte[5]. În același timp, faptul că antreprenorii simt nevoia unei linii directe de comunicare cu autoritățile, prin care să își exprime problemele și preocupările legate de mediul de reglementare, indică nevoia acută a antreprenorilor de a fi consultați atunci când se emit reglementări cu impact asupra mediului de afaceri[6]. Din acest motiv se urmărește încheierea unui acord privind simplificarea anumitor norme fiscale și eliminarea deficiențelor, care astfel ar ajuta la asigurarea liberei circulații a bunurilor, serviciilor, forței de muncă și capitalurilor în UE.

Concret, Comisia Europeană relansează în 2017 propunerea privind o bază fiscală comună consolidată a societăților (CCCTB). În acest sens, Comisia a prezentat la sfârșitul lunii octombrie 2016 o propunere de directivă a Consiliului privind o bază fiscală comună a societăților, denumită CCTB (doc. 13730/16 FISC 170 IA 99) și o nouă propunere de directivă a Consiliului privind o CCCTB (doc. 13731/16), care se limitează în prezent la elemente de consolidare[7]. Propunerea privind o CCTB stabilește norme comune privind impozitul pe profit pentru calcularea bazei fiscale a societăților de pe teritoriul UE, conform căreia contribuabilii ar trebui să își calculeze obligațiile fiscale prin aplicarea cotei naționale a impozitului pe profit și a eventualelor credite fiscale aplicabile în statul membru de reședință al acestora, ceea ce ar reduce mult frauda fiscală transfrontalieră și costurile privind conformarea fiscală.

Orice propunere de acțiune a Uniunii Europene în domeniul fiscal trebuie să țină cont de principiile subsidiarității și proporționalității, așa cum sunt ele definite în Art. 5 al Tratatului UE și în Protocolul nr. 2 al Tratatului de la Lisabona. *Principiul subsidiarității* exclude intervenția UE în cazul în care o chestiune poate fi regle-

[4] Studiul EY, *Antreprenorii vorbesc, barometrul antreprenoriatului românesc*, 2013, https://www.eyromania.ro/sites/default/files/attachments/Antreprenorii%20vorbesc_Barometrul%20antreprenoriatului%20romanesc%202013.pdf, pag. 31

[5] Studiul EY, *Antreprenorii vorbesc, barometrul antreprenoriatului românesc*, 2013, https://www.eyromania.ro/sites/default/files/attachments/Antreprenorii%20vorbesc_Barometrul%20antreprenoriatului%20romanesc%202013.pdf, pag. 30

[6] Studiul EY, *Antreprenorii vorbesc, barometrul antreprenoriatului românesc*, 2013, https://www.eyromania.ro/sites/default/files/attachments/Antreprenorii%20vorbesc_Barometrul%20antreprenoriatului%20romanesc%202013.pdf, pag. 32

[7] Consiliul Uniunii Europene, *Dezbatere de orientare privind o bază fiscală consolidată comună a societăților*, Bruxelles, 2017, http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9019-2017-INIT/ro/pdf, pag. 1

mentată eficient de statele membre și legitimează exercitarea competențelor UE în cazul în care statele membre nu sunt în măsură să îndeplinească în mod satisfăcător obiectivele, iar în temeiul *principiului proporționalității*, acțiunea UE, în conținut și formă, nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor tratatelor.[8]

Politica fiscală în cadrul Uniunii Europene are la bază două componente importante: (i) *impozitarea directă*, care continuă să rămână în competența statelor membre și (ii) *impozitarea indirectă*, care este coordonată și monitorizată de UE, deoarece influențează în mod direct piața unică. Prin aceste două componente se urmărește prevenirea și anticiparea distorsionării concurenței în interiorul pieței unice și realizarea obiectivului principal al UE de a reduce și elimina ambiguitățile legislative, prevenirea evaziunii fiscale și evitarea dublei impuneri. Totodată se urmărește prevenirea efectelor negative ale concurenței fiscale, cu referire la deplasarea bazelor de impozitare naționale prin intermediul companiilor care căută un regim fiscal mai favorabil în alte state membre.

În ceea ce privește impozitarea directă a companiilor și persoanelor fizice, realizarea armonizării a fost împiedicată de două obstacole, care s-au amplificat reciproc: pe de o parte regula unanimității, care stabilește că toate statele membre ale UE trebuie sa fie de acord cu o decizie comunitară în materie de impozitare directă și pe de altă parte, divergența de vederi a statelor membre privind rolul competiției fiscale în dezvoltarea lor economică.

În domeniul impozitării indirecte UE coordonează și armonizează legislația privind taxa pe valoarea adăugată (TVA) și accizele[9]. Se evită astfel distorsionarea concurenței pe piața internă ca urmare a unor variații ale ratelor de impozitare indirectă și a unor sisteme care ar oferi firmelor dintr-o anumită țară un avantaj inechitabil față de altele.

În concluzie, Uniunea Europeană nu are competențe și atribuții privind stabilirea și perceperea impozitelor, taxelor și contribuțiilor sociale la nivelul statelor membre, această competență revenind guvernelor statelor membre, în concordanță cu propriile obiective naționale, dar cu respectarea normelor UE. Deși, în esență, politicile fiscale la nivelul UE sunt naționale, totuși putem vorbi de o politică fiscală a Uniunii Europene, aceasta fiind concretizată în măsurile de natură fiscală folosite pentru buna funcționare a pieței unice, vizând reducerea și eliminarea fenomenelor de dublă impunere, de evaziune fiscală și denaturare a concurenței transfrontaliere, precum și mai buna informare a contribuabilului privind normele fiscale în raport

[8] Uniunea Europeană, *Versiunea consolidată a Tratatelor*, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2010, pag 18 si pag. 206–209, https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/eu_citizenship/consolidated-treaties_ro.pdf

[9] Pentru o înțelegere mai bună a armonizării fiscale în domeniul impozitării indirecte, a se vedea Eur-Lex, *Indirect Taxation*, http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/taxation/2102.html?root=2102

cu alte țări ale UE, în vederea reducerii costurilor de conformare fiscală și a creșterii gradului de conformare voluntară. Deci rolul UE în domeniul stabilirii și perceperii impozitelor și taxelor este unul subsidiar, care nu vizează uniformizarea sistemelor de impozitare naționale, ci compatibilizarea cu obiectivele urmărite de Tratatele UE.

## Conceptul de armonizare fiscală la nivelul UE. Armonizare vs. competiție fiscală

Literatura de specialitate pe tema fiscalității relevă puncte de vedere foarte diferite privind chestiunea armonizării fiscale versus competiție fiscală la nivelul Uniunii Europene. Punctele de vedere variază de la o totală pro-armonizare la o totală pro-concurență fiscală[10]. Per ansamblu, literatura de specialitate nu face decât să accentueze ambiguitatea subiectului în sine, având ca argument realitatea dinamică, tot mai complexă a situației europene[11].

Dar ce presupune armonizarea fiscală la nivelul Uniunii Europene? *Armonizarea fiscală la nivelul Uniunii Europene* constă în coordonarea sistemelor de impozitare ale statelor membre, în măsură să evite schimbările de concurență privind politicile fiscale naționale, care ar putea avea efecte adverse în cadrul pieței comune[12]. O armonizare fiscală completă, care să acopere 28 de țări, este o sarcină dificilă, pornind de la considerentul că politica fiscală reprezintă prerogativa fiecărui stat membru. Cu toate acestea, la nivelul Uniunii Europene, putem vorbi despre un oarecare nivel de armonizare atins în domeniul impozitării indirecte, respectiv în cazul taxei pe valoarea adaugată (TVA), accizelor și taxelor vamale.

*Armonizarea fiscală totală* este definită în literatura de specialitate ca fiind rezultatul concertat al *armonizării structurale* și al *armonizării cotelor de impozitare*. *Armonizarea structurală* este definită ca rezultat al armonizării structurii impozitelor, respectiv al regulilor de impozitare din state diferite[13].

Armonizarea fiscală la nivelul Uniunii Europene este reglementată de o serie de acte normative, care prezintă principiile de bază și aria de cuprindere în materie de armonizare. Un astfel de act normativ este Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (Tratatul), care inițiază procesul de armonizare prin instituirea uniunii vamale, prin cooperare vamală și prin libera circulație a bunurilor, serviciilor,

[10] Stults, Tom, *Tax Harmonization versus Tax Competition*: *A Review of the Literature,* 2009

[11] Göndör, Mihaela, *Studii post-doctorale in Economie; Disertatii post-doctorale*, Vol. 3, Studii si cercetari fiscal-bugetare, Ed. Academiei Romane, 2013, Studiul intitulat *Discreționar și nondiscreționar in politicile fiscale din statele membre UE,* pag. 415–461

[12] idem

[13] Nerudova, Danuse, *Tax Harmonization in the EU*, MIBES E-BOOK 2008, pag. 90–109

persoanelor și capitalului. Conform Tratatului, scopul Comunității Economice Europene este de a institui o piață comună și o uniune economică, respectiv monetară, prin asigurarea dezvoltării armonioase, echilibrate și durabile a activităților economice, având ca obiective creșterea nivelului de trai, un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, coeziunea economică și socială, precum și solidaritatea între statele membre. Tratatul prevede și pașii de urmat pentru îndeplinirea acestor obiective: (i) interzicerea taxelor vamale și a restricțiilor cantitative la intrarea și la ieșirea mărfurilor, precum și a oricăror altor măsuri cu efect echivalent între statele membre; (ii) o politică comercială comună; (iii) o piață internă caracterizată prin eliminarea, între statele membre, a obstacolelor care stau în calea liberei circulații a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor; (iv) o politică comună în domeniul transporturilor; (v) un sistem care împiedică denaturarea concurenței pe piața internă; (vi) apropierea legislațiilor interne în măsura necesară funcționarii pieței comune[14].

Se observă astfel că Tratatul pune bazele armonizării taxelor vamale existente între statele membre prin constituirea uniunii vamale, care reglementează ansamblul schimburilor de bunuri și care interzice la nivelul UE aplicarea taxelor vamale la operațiunile intracomunitare. Pentru activitățile de comerț desfășurate în afara UE, în relații cu țările terțe, statele membre au instituit un tarif vamal comun. Tariful vamal comun este un document care cuprinde lista tuturor bunurilor și a taxelor vamale aferente, diferențiate pe state. Acest tarif a fost acceptat de autoritatea națională a fiecărui stat din UE, motiv pentru care taxele vamale percepute pentru importurile de la terți capătă caracterul unui impozit comunitar. Sub incidența acestor prevederi intră produsele originare din statele membre, alături de produsele care provin din alte state, dar care se află în libera circulație a statelor membre. Conform Tratatului, produsele care provin din alte state sunt considerate produse aflate în libera circulație într-un stat membru numai în cazul în care au fost îndeplinite formalitățile de import, s-au platit taxele vamale aferente în statul membru respectiv și nu au beneficiat de o restituire totală sau parțială a taxelor plătite. Raportându-ne la activitățile intracomunitare, un alt aspect al armonizării se realizează și prin faptul că între statele membre nu sunt stabilite restricții cantitative.

Prin libera circulație a persoanelor, în special a lucrătorilor, se înțelege faptul că statele membre elimină orice discriminare legată de cetățenia acestora, în ceea ce privește încadrarea în muncă și în remunerarea lor pentru munca prestată. Libera circulație a persoanelor implică drepturi care să asigure circulația liberă în statele membre cu scopul obținerii unui loc de muncă, sau de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată, în conformitate cu legile aplicabile.

[14] Versiunea consolidată a Tratatului de instituire a Comunității Europene, Partea întâi, Principiile, Art. 3, http://www.aippimm.ro/files/otimmc_files/6/612/tratat-instituire.pdf

Pe lângă libera circulație a persoanelor, Tratatul pevede libera circulație a capitalurilor și adoptarea de către statele membre a unor măsuri de apropiere a actelor cu putere de lege și a actelor administrative, care au ca obiect instituirea și funcționarea optimă a pieței unice, încercându-se astfel eliminarea barierelor economice.

Putem concluziona că Tratatul reprezintă o importantă sursă juridică a armonizării fiscale la nivelul UE, prin eliminarea taxelor vamale pentru comerțul intracomunitar și practicarea unui tarif vamal comun pentru comerțul cu țările terțe, prin eliminarea barierelor economice care stau în calea liberei circulații a mărfurilor și a persoanelor, precum și prin apropierea elementelor legislative care influențează în mod direct funcționarea pieței unice. Se înțelege că politica fiscală a fiecarui stat membru trebuie astfel construită încât să nu creeze obstacole privind libera circulație a bunurilor, serviciilor, persoanelor și capitalului.

În ceea ce privește soluțiile alternative de armonizare, este cunoscut faptul că politica fiscală la nivelul UE trebuie să se axeze în principal pe rezolvarea a două mari probleme: probleme fiscale actuale existente între statele membre și problemele specific comunitare. În prima categorie sunt incluse dificultățile fiscale generate de pericolul dublei impuneri și al evaziunii fiscale, precum și problematica utilizării discriminatorii a impozitelor la nivelul țărilor UE. Pentru a rezolva problemele specific comunitare, politica fiscală europeană trebuie să țină cont de relațiile interstatale, care se manifestă pe o piață unică, unde libera circulație este deplină.

Cu toate că armonizarea sistemelor fiscale la nivelul UE a fost privită inițial cu ostilitate, invocându-se suveranitatea fiscală a fiecărui stat, aceasta s-a dovedit a fi indispensabilă pentru înlăturarea barierelor fiscale din calea bunei funcționări a pieței unice, opțiunile de armonizare fiind diferite. În această direcție se conturează două soluții alternative de armonizare, care implică pe de-o parte *armonizarea prin intermediul pieței* și pe de altă parte *armonizarea negociată*.

*Armonizarea prin intermediul pieței* presupune apropierea treptată a cotelor de impozitare și/sau a regulilor și procedurilor fiscale practicate de statele membre pe măsură ce funcționarea pieței o cere. De exemplu, dacă se constată că investitorii dintr-un stat aleg să investească/să își plaseze capitalul într-un alt stat, din motive legate de competitivitate fiscală, atunci statul cu impozitele mai mari și/sau cu proceduri fiscale mai greoaie ar trebui să aibă în vedere o reducere a cotelor de impozitare și/sau o simplificare a procedurilor. Armonizarea fiscală prin mecanismul de piață nu este total acceptabilă deoarece face loc concurenței fiscale între statele membre ale Uniunii Europene, concurență considerată a nu fi întotdeauna echitabilă sau eficientă. Competiția fiscală se manifestă în special (i) la atragerea investițiilor străine directe, de o importanță tot mai mare pentru generarea de locuri de muncă în statele membre ale UE și forței de muncă superior calificate, (ii) la atragerea capitalului financiar

mobil, util pentru finanțarea investițiilor, întărirea piețelor financiare și obținerea de avantaje comparative în furnizarea de servicii financiare, (iii) la atragerea fluxurilor financiare intracorporative, care pot fi canalizate înspre propria jurisdicție fiscală prin atragerea funcțiilor utilizate în transferul internațional al profiturilor. Așadar, un stat cu impozite mai mici atrage investitori, beneficiind de efectele generatoare de creștere economică, iar un stat cu impozite ridicate suferă pierderi economice semnificative pe măsură ce crește mobilitatea capitalurilor și a forței de muncă. Competiția fiscală generează efecte multiple asupra statelor membre ale Uniunii Europene, putând determina o țară să adopte cote de impozitare mai mici sau alte stimulente fiscale în măsură să atragă investiții străine, crescând astfel mobilitatea capitalului spre jurisdicții cu fiscalitate mai redusă. Din această perspectivă, concurența fiscală poate să ducă la responsabilizarea și eficientizarea politicilor fiscale.

*Armonizarea negociată* presupune întâlnirea Comisiei Europene cu reprezentanții din cele 28 de statele membre și stabilirea de comun acord de diferite impozite și taxe, pe baza negocierilor. Această formă de armonizare presupune confruntări permanente între instituțiile comunitare și statele membre, motiv pentru care consensul este dificil de obținut.

Primele eforturi de armonizare fiscală europeană au fost îndreptate către impozitele indirecte, cu scopul de a elimina obstacolele din calea circulației bunurilor, serviciilor și capitalurilor, pentru a elimina controlul la frontiere și a limita concurența fiscală neloială între state. În sfera impozitelor indirecte se poate observa o armonizare totală în domeniul taxelor vamale și un oarecare nivel de armonizare în cazul accizelor și al taxei pe valoarea adăugată (TVA).

În ceea ce privește taxele vamale, acestea sunt eliminate la nivelul UE, iar în cazul activităților de comerț desfășurate cu țări terțe se aplică taxele prevăzute de Tariful vamal comun.

În cazul TVA, Directiva 2006/112/CE a Consiliului din 28 noiembrie 2006 privind sistemul comun al taxei pe valoarea adăugată (în vigoare la data editării cărții) reformează Directiva 77/388/CEE a Consiliului din 17 mai 1977 privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la impozitele pe cifra de afaceri – sistemul comun al taxei pe valoarea adăugată și abrogă Directiva 67/227/CEE a Consiliului din 11 aprilie 1967 privind armonizarea legislațiilor statelor membre privind impozitele pe cifra de afaceri. Astfel, în procesul de armonizare a TVA, s-a elaborat un sistem comun de aplicare generalizată a TVA, care în principiu a vizat uniformizarea bazei de impozitare. S-au stabilit operațiunile general taxabile la nivelul UE și anume livrarea de bunuri, achiziția intracomunitară de bunuri, importul de bunuri și prestarea de servicii. Pentru aceste activități, statele membre pot aplica cote de TVA, conform propriilor politici fiscale, cu condiția de a respecta pragurile prevăzute de

Comisia Europeană. Conform Directivei 2006/112/ CE a Consiliului[15], cota standard de TVA nu poate fi mai mică de 15%, fiind prevăzută și o listă restrânsă de cote reduse. La nivelul anului 2017, cea mai mică cotă standard de TVA este 17% și se aplică în Luxemburg, cota standard de 18% se aplică în Malta, 19% în Germania, Cipru și România. Cea mai mare cotă standard este 27%, aplicată în Ungaria, urmată de cota de 25% aplicată în Danemarca, Suedia și Croația[16]. Cota standard de TVA este stabilită de fiecare stat membru, ca și cotă procentuală din baza de impozitare. Pe lângă acest aspect, directiva amintită accentuează faptul că statele membre pot aplica și una sau două cote reduse de TVA. La fel ca și cotele standard, cotele reduse de TVA, se stabilesc ca o cotă procentuală din baza de impozitare. Cotele reduse de TVA se pot aplica doar în cazul anumitor produse, prevăzute distinct în Anexa III la Directiva 2006/112/ CE a Consiliului. Exemple de astfel de bunuri și activități ar fi alimentele, furnizarea apei, furnizarea de servicii de către scriitori, compozitori și artiști, receptarea serviciilor de radiofuziune și televiziune, produse farmaceutice, cazarea în hoteluri și unități similare, cărți, ziare, evenimente sportive, produse farmaceutice, etc. În cadrul procesului de armonizare TVA, se prevede și desființarea frontierelor fiscale pentru circulația intracomunitară a mărfurilor și serviciilor, generalizarea principiului destinației și acțiuni pentru reducerea fraudei și a evaziunii fiscale în domeniu.

Problematica armonizării accizelor la nivelul UE a început să fie preocupantă în 1993, după constituirea pieței unice. Cum taxele vamale la frontierele statelor membre au fost eliminate, s-a impus necesitatea dezvoltării unor norme comune, care să faciliteze activitățile transfrontaliere și să prevină denaturarea concurenței. Din acest motiv și în scopul armonizării, au fost stabilite reguli comune privind accizele, general valabile în UE. Încasările provenite din accize revin în întregime statelor membre. Conform articolului publicat de Comisia Europeană[17], legislația în materie de accize poate fi împărțită în următoarele categorii: (i) definirea categoriilor de produse și a modului în care acciza se calculează. S-au stabilit produsele obligatoriu accizabile, clasificându-se în trei mari categorii. Produsele obligatoriu accizabile la nivelul UE sunt băuturile alcoolice, produsele din tutun și produsele energetice, cum ar fi uleiuri minerale, electricitate, gaz natural; (ii) nivelurile minime obligatorii ale accizelor pe care fiecare stat membru trebuie să le respecte. Peste aceste praguri minime, statele pot stabili în mod liber valorile accizelor. De exemplu

[15] Council *Directive 2006/112/EC of 28 November 2006 on the common system of value added tax*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32006L0112

[16] Datele sunt valabile la data de 01.01.2017 și sunt preluate de pe site-ul: https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/resources/documents/taxation/vat/how_vat_works/rates/vat_rates_en.pdf

[17] European Commission, *Taxation and customs union, Business, Excises duties, General overview*, l: http://ec.europa.eu/taxation_customs/business/excise-duties-alcohol-tobacco-energy/general-overview_en

Directiva 92/84 prevede nivelul minim al accizei în cazul băuturilor alcoolice, 550 euro/hl alcool pur, 0 euro pentru vin, 1,87 euro/hl/grad alcool în bere[18]; (iii) dispoziții generale privind producerea, depozitarea și circulația produselor accizabile între statele membre; (iv) domeniul de aplicare a eventualelor scutiri.

Rezultă că după taxele vamale, cel mai înalt grad al armonizării s-a atins în domeniul accizelor. La nivelul TVA, situația este puțin diferită și deși au existat o serie de modificări ale directivelor existente, statele membre încă își continuă angajamentele de armonizare.

În domeniul impozitării directe, armonizarea fiscală a fost mult mai restrânsă. Aceasta are ca scop eliminarea dublei impuneri și limitarea evaziunii fiscale, precum și evitarea transferului bazei fiscale prin fenomenul migrației afacerilor aflate în căutarea celui mai favorabil regim fiscal. Armonizarea impozitelor directe a început după 1950, după constituirea Pieței Unice, dar și la ora actuală să află într-un stadiu incipient. Până în prezent, armonizarea fiscalității directe a vizat acele impozite și baze fiscale care depășesc sfera interesului național, afectând interesele și altor state membre, cum ar fi: (i) impozitarea veniturilor din economii, adică dobânzile bancare obținute prin depunerea venitului obținut într-un stat la o bancă din alt stat membru UE; (ii) sistemul de impozitare comun aplicabil dobânzilor și redevențelor plătite dintr-un stat în altul; (iii) impozitarea dividendelor și a veniturilor companiilor cu activitate transfrontalieră; (iv) regimul fiscal comun aplicabil fuziunilor, scindărilor, cesionării de active și schimbului de active din companii din state diferite ale UE[19].

În general, măsurile adoptate până în prezent în vederea armonizării politicii fiscale directe vizează coordonarea regimurilor de impozitare ale statelor membre pe piața internă, cu referire la tratamentul fiscal al pierderilor în situații transfrontaliere, la impozitarea la ieșire și necesitatea coordonării politicilor fiscale, precum și la măsuri de combatere a abuzurilor în domeniul impozitării directe (Directiva 77/799/CEE privind asistența mutuală acordată de autoritățile competente din statele membre în vederea controlării activităților companiilor multinaționale și Directiva 76/308/CEE privind recuperarea creanțelor). Unele măsuri vizează și impozitele aplicate persoanelor fizice (Directiva 2003/48/CE privind impozitarea veniturilor realizate din economii sub formă de dobânzi și comunicări referitoare la impozitarea dividendelor COM(2003) 810 și la eliminarea piedicilor fiscale care afectează plata transfrontalieră a pensiilor profesionale COM(2001) 214)[20].

---

[18] Moussis Nicholas, *Acces to the European Union, Excises duties in the UE*, 2011, subcap. 14.2.3, http://www.europedia.moussis.eu/books/Book_2/5/14/02/03/?all=1

[19] Pentru detaliere, a se vedea: Göndör Mihaela, *Fiscalitate comparată, Note de curs*, UPM, Tîrgu Mureș, 2016, pag. 114

[20] Parlamentul European. *Fișe tehnice privind Uniunea Europeană – Politica fiscală generală*, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/ro/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.11.1.html

Printre cele mai importante realizări din cadrul procesului de armonizare enumerăm:

- Directiva 90/434/CEE – cunoscută ca *Directiva privind fuziunile*. Aceasta reglementează obligația fiscală care rezultă din randamentul de capital în cursul fuziunilor, divizărilor, transferurilor de active și schimburilor de acțiuni în cadrul Uniunii Europene. Scopul directivei este de a evita impozitarea profitului care poate apărea în cursul fuziunii din diferența dintre valoarea de transfer a activelor și pasivelor și valoarea lor contabilă. Directiva privind fuziunile a fost modificată prin Directiva nr. 2005/19/CE, care extinde competențele existente, permițând în special transferul sediului și reorganizarea companiei europene în cadrul Uniunii Europene fără niciun obstacol fiscal. Noua directivă se asigură că transformarea sucursalei în filială nu va avea consecințe fiscale și introduce un nou tip de tranzacție – așa numita „split off".
- Directiva 90/435/CEE din 23 iulie 1990 privind un sistem comun de impozitare aplicabil societăților-mamă și filialelor, cunoscută sub numele de *Directiva privind filialele*, reglementează sistemul de impozitare al grupului de firme, care operează la nivel național și companii, care funcționează în cadrul Uniunii Europene. Scopul directivei este să se asigure că statul membru al societății-mamă fie nu impozitează veniturile filialei având sediul în alt stat membru, fie în cazul în care aceste venituri sunt impozitate, permite companiei-mamă să deducă din baza de impozitare, impozitul pe venit plătit de filială în alt stat membru și să scutească repartizarea profitului net al filialei de reținerea la sursă. În 2003 a fost adoptată Directiva nr. 2003/123/CE, care modifică Directiva privind filialele, extinzându-i competența asupra distribuirii profiturilor obținute de un sediu permanent situat într-un stat membru către filiala care are reședința în alt stat membru și distribuirii profitului companiei către sediile permanente, care sunt situate în alt stat membru decât companiile și filialele.

Printr-un comunicat publicat în 2001[21], Comisia Europeană a subliniat faptul că impozitarea veniturilor persoanelor fizice poate fi lăsată la latitudinea fiecărui stat membru, dar pentru a asigura prevenirea dublei impuneri și combaterea evaziunii fiscale la nivelul activităților transfrontaliere, se impune coordonarea veniturilor persoanelor fizice în materie de impozitare. Curtea Europeană de Justiție a susținut și ea, în mod constant, faptul că în lipsa armonizării, impozitarea veniturilor persoanelor fizice cade în sarcina guvernelor naționale, dar în acest caz statele trebuie să respecte cele patru libertăți prevăzute de Tratatul de instituire a CEE și anume libera circulație a bunurilor, serviciilor, capitalului și a forței de muncă.

[21] Göndör Mihaela, *EU Fiscal Harmonization Policy vs. National Fiscal Systems*, Studia Universitatis Petru Maior, Series Historia, 2009, pag. 336

În cazul veniturilor din economii, *Directiva privind economiile*, adoptată în 2003, prevede schimbul de informații între statele membre în legătură cu veniturile din dobânzi. Adoptarea acestei directive reprezintă un pas spre armonizare, întrucât înainte de aceasta statele refuzau în mod categoric schimbul de informații cu privire la aceste venituri. Statele membre s-au obligat să își alinieze legislațiile și practicile la principiile OECD până la sfârșitul anului 2014, Comisia Europeană dezvoltând în continuare măsuri potrivite prin care să se asigure un echilibru între suveranitatea fiscală a fiecărui stat și obiectivul eliminării barierelor fiscale în relațiile intracomunitare. Veniturile din dobânzi reprezintă una dintre cele mai mobile baze de impozitare. Cu scopul de a elimina evaziunea fiscală și de a asigura funcționarea optimă a pieței unice, în anul 2003 la nivelul UE a fost adoptată Directiva privind impozitarea economiilor, având o aplicabilitate din anul 2005 și care se aplică pentru dobânzile plătite către persoanele fizice rezidente într-un stat membru UE, altul decât cel în care se plătește dobânda.

La nivelul UE, veniturile din dividende obținute de persoanele fizice nu sunt armonizate, iar Comisia Europeană nici nu intenționează armonizarea acestora. Este important de menționat faptul că, deși Comisia Europeană nu prevede mijloace de armonizare a acestor venituri, statele membre nu trebuie să împiedice circulația liberă a capitalului. Acest lucru semnifică faptul că dividendele primite de către un acționar dintr-un alt stat membru decât cel de rezidență nu pot fi impozitate cu o cotă mai mare decât dividendele interne. La fel se procedează și în cazul dividendelor plătite către persoanele fizice.

La nivelul impozitării societăților comerciale, Codul de Conduită stabilit în 2003[22], prevede obligativitatea schimbului de informații între statele membre și a asistenței reciproce între autoritățile fiscale naționale, precum și angajamentul statelor membre ca prin politica fiscală națională să nu dăuneze competitivității în UE. Pe lângă acestea, Codul impune statelor membre să se abțină de la introducerea măsurilor noi care pot cauza daune fiscale și de la aplicarea unor practici dăunătoare în ceea ce privește principiile Codului. Un exemplu de activitate prevăzut de acest Cod ar fi tratamentul fiscal distinct aplicat pentru societățile autohtone și cele străine. Măsurile amintite se referă la măsurile fiscale legislative, administrative și de reglementare, care au sau pot avea un impact asupra localizării activităților comerciale din cadrul UE.

Opusă armonizării fiscale, competiția fiscală la nivelul Uniunii Europene este influențată în mod direct de către orientarea guvernelor statelor membre și se referă în mod special la următoarele aspecte: (i) atragerea investițiilor străine directe, considerate tot mai importante pentru generarea de locuri de muncă în țările UE;

[22] French Council of Economic Analysis, *Tax Harmonization in Europe: Moving Forward*, 2014, http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note014-en.pdf

(ii) atragerea capitalului financiar mobil (investiții de portofoliu), util pentru finanțarea investițiilor, întărirea piețelor financiare și obținerea de avantaje comparative în furnizarea de servicii financiare; (iii) atragerea fluxurilor financiare intra-firmă, care pot fi canalizate înspre propria jurisdicție fiscală prin atragerea acelor funcții corporative utilizate pentru transferal internațional al profiturilor; (iv) atragerea forței de muncă superior calificate; atragerea cumpărătorilor (contribuabili indirecți) în zonele transfrontaliere, dar nu numai, în special ai produselor purtătoare de TVA sau de accize, în situația în care există diferențe semnificative între acestea[23].

La nivelul UE, competiția fiscală este definită ca o concurență existentă între jurisdicțiile fiscale ale statelor membre, prin care acestea doresc să devină mai atractive pentru diferite categorii de contribuabili, în principal prin acțiuni care vizează (i) acordarea de facilități la stabilirea bazei de impozitare, (ii) transparența regulilor fiscale în materie de stabilire a cotelor de impozitare, (iii) cote de impozitare mai reduse față de alte jurisdicții, (iv) asigurarea infrastucturii necesare înființării sau dezvoltării unei afaceri, (v) asigurarea unei administrări fiscale eficiente atât la nivel local, cât și la nivel central. Acțíunile enumerate reprezintă factori de influență a mobilității capitalului și inclusiv a muncii. „*Fenomenul de competiție fiscală este favorizat de statele cu nivel redus de impozitare, cum ar fi România, Bulgaria, Irlanda, Estonia și respins de societățile dezvoltate din cadrul Uniunii, cum ar fi Franța, Italia, Germania, care se consideră dezavantajate de concurența fiscală și au prezentat acest dezavantaj pe seama unei armonizări ineficiente a politicilor fiscale la nivelul UE și a unei coordonări fiscale neadecvate*."[24]

Pornind de la prevederile Tratatului UE, conform cărora politica fiscală în domeniul impozitelor directe este un atribut al autorităților naționale și de la considerentul că „statele membre reușesc cu greu să-și asimileze lipsa de entuziasm pentru construcția unei fiscalități directe puse sub tutela comunitară"[25], la dispoziția Uniunii Europene rămâne doar armonizarea fiscală în materie de impozite indirecte, respectiv TVA și accize, impozitele directe fiind doar subordonate scopului de neafectare a liberei concurențe pe piață, sens în care se recomandă statelor membre încheierea de convenții de evitare a dublei impuneri internaționale. Se consideră că armonizarea fiscală a impozitelor directe este o „formă extremă" de cooperare în materie fiscală și în consecință nu reprezintă o soluție indicată din punct de vedere economic. Realitatea demonstrează că această soluție ar fi și imposibil de implementat, date

[23] Chilarez Dănuț, Ene George Sebastian, Revista Strategii manageriale, Nr. 1(23)/ 2014, *Armonizare și competiție fiscală la nivelul Uniunii Europene*, 2014, pag. 100

[24] Pentru detaliere, a se vedea: Göndör Mihaela, *Fiscalitate comparată*, Note de curs, UPM, Tîrgu Mureș, 2016, pag. 112

[25] Minea Mircea Ștefan, *Fiscalitatea în Europa la începutul mileniului III*, Editura Rosetti, București, 2006, pag. 316

fiind arhitecturile extrem de diferite ale celor 28 de sisteme fiscale europene construite în cele 28 de economii atât de diferite din punctul de vedere al nivelului dezvoltării economice.

Din aspectele prezentate, devine clar faptul că armonizarea impozitelor directe a rămas doar un deziderat la nivelul UE, politica fiscală fiind considerată un instrument național, dar pe un fond al coordonării politicilor fiscale naționale. Cele mai importante aspecte în vederea armonizării impozitelor directe vizează coordonarea regimurilor de impozitare ale statelor membre pe piața internă, impozitarea la ieșire, măsuri de combatere a abuzurilor existente în acest domeniu și tratamentul fiscal al pierderilor din activitățile transfrontaliere.

Analizând pașii urmați în vederea armonizării fiscale la nivelul UE, putem concluziona că obiectivul îl reprezintă apropierea politicilor fiscale naționale și elaborarea unor politici fiscale comune în materie de impozitare. Politicile fiscale comune definesc aspecte general valabil pentru fiecare stat membru, în ceea ce privește condițiile și regulile de impozitare, subiecții impozitelor, bazele de impozitare și uneori cotele de impozitare (cazul taxei pe valoarea adăugată, accizelor, taxelor vamale).

În concluzie armonizarea poate fi privită ca un proces benefic pentru funcționarea optimă a pieței unice, fiind considerată un instrument util de către țările cu un nivel redus de impozitare, dar neadecvat pentru țările cu impozitare ridicată. Totuși, dacă ar fi să analizăm aspectul de competiție fiscală, aceasta este mai benefică în special pentru antreprenorii care ar avea libertatea să fructifice veniturile obținute în state mai atractive din punct de vedere fiscal. Competiția fiscală poate fi privită și ca un aspect benefic pentru statele membre, deoarece aceasta presupune atragerea forței de muncă, atragerea investițiilor și a fluxurilor financiare, crescând astfel nivelul de trai și bunăstarea economică în general.

## Aspecte particulare ale impozitării companiilor multinaționale in UE

Impozitarea companiilor multinaționale reprezintă o preocupare din ce în ce mai accentuată a autorităților publice, atât în cadrul Uniunii Europene, cât și la nivelul fiecărui stat membru, în condițiile în care modelele de afaceri și structurile corporative au devenit mai complexe, facilitând deplasarea profiturilor între jurisdicțiile fiscale. Anumite companii exploatează această situație ca să transfere în mod artificial profiturile în jurisdicțiile care aplică impozite mai mici, reducându-și astfel la minim obligația fiscală generală[26]. Astfel, globalizarea economică acționează

[26] Comisia Europeană, *Un sistem de impozitare a întreprinderilor echitabil și eficient în Uniunea Europeană,* Bruxelles, *ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/RO/1-2015-302-RO-F1-1.PDF*

ca un efect multiplicator asupra planificării fiscale agresive, creând noi oportunități de practicare a evaziunii fiscale.

Posibilitățile de evaziune fiscală rezultă în principal din fragmentarea spațiului fiscal la nivelul UE, prin existența a 28 de sisteme fiscale diferite, respectiv prin aplicarea regulilor și cotelor naționale diferite de impozitare. Între două regimuri naționale de impozitare, compania este în măsură să aleagă acel regim care este în mod obiectiv cel mai avantajos. Astfel, putem identifica mai mulți factori care încurajează și facilitează practicarea evaziunii fiscale la nivelul companiilor multinaționale: (i) diferențele între regimurile de impozitare naționale și nivelul cotelor de impunere, (ii) legătura dintre regimurile preferențiale și locul unde se generează valoarea, (iii) insuficiența transparenței fiscale, (iv) prezența unor acorduri fiscale secrete între anumite țări și companiile multinaționale, (v) existența paradisurilor fiscale. Devine clar că normele actuale în materie de impozitare a întreprinderilor nu mai răspund contextului modern, iar sistemul de prețuri de transfer nu mai funcționează cu eficacitate.

Potrivit Comisiei Europene[27], „normele privind prețurile de transfer sunt menite să garanteze că prețul tranzacțiilor intra-grup corespunde unui preț de piață comparabil și că profiturile sunt împărțite în mod echitabil între jurisdicțiile în care își desfășoară activitatea o companie multinațională. Atât companiile, cât și administrațiile fiscale consideră că actualul sistem este complex. În plus, sistemul poate fi ușor manipulat de către companii pentru a deplasa profiturile către jurisdicții cu fiscalitate minimă sau inexistentă.” Companiile multinaționale profită de „faliile” pe care le oferă regimul prețurilor de transfer în scopul minimizării sarcinii fiscale.

Anumite regimuri fiscale preferențiale par să faciliteze evaziunea fiscală în defavoarea încurajării activităților economice pentru care se oferă avantajul fiscal. De exemplu, o societate își poate localiza proprietatea intelectuală într-o altă țară decât cea în care își desfășoară activitățile de cercetare și dezvoltare, astfel încât să beneficieze de tratament fiscal preferențial, cu referire în special la regimurile fiscale favorabile brevetelor. În acest sens, în 2014, Grupul de Lucru pentru Codul de Conduită privind Impozitarea Companiilor a convenit asupra faptului că, pentru a soluționa această problemă, regimurile preferențiale, cum ar fi regimurile fiscale favorabile brevetelor, ar trebui să se bazeze pe „abordarea modificată bazată pe conexiune”[28]. Aceasta înseamnă că trebuie să existe o legătură directă între avantajele fiscale și activitățile de cercetare și dezvoltare.

[27] Comisia Europeană, *Un sistem de impozitare a întreprinderilor echitabil și eficient în Uniunea Europeană,* Bruxelles, *ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/RO/1-2015-302-RO-F1-1.PDF*

[28] OECD/G20, *Base Erosion and Profit Shifting Project – Agreement on Modified Nexus Approach for IP Regimes*, 2015, http://www.oecd.org/ctp/beps-action-5-agreement-on-modified-nexus-approach-for-ip-regimes.pdf

Referitor la prezența unor acorduri fiscale secrete între anumite țări și companiile multinaționale, putem exemplifica așa-numitul „tax-ruling", care permite unei companii să se intereseze în avans cum va fi tratată de administrația fiscală a unei țări și să obțină anumite garanții juridice. Marile companii se bazează, de exemplu, pe Luxemburg și pe regulile sale fiscale suple, dar și pe deficiențele de reglementare internaționale, pentru a transfera profituri astfel încât acestea ori să nu fie impozitate, ori să fie impozitate foarte puțin. Luxemburgul păstrează aceste acorduri fiscale secrete și nu le notifică partenerilor europeni, deși este pus la curent, în fapt, de aceste multinaționale, cu privire la strategia lor de evitare a impozitării. Comisia Europeană a deschis mai multe anchete asupra practicii fiscale "tax ruling", care vizează state membre. O anchetă vizează Irlanda și se referă la acordurile încheiate între administrația fiscală și gigantul american al internetului Apple, suspectat că a beneficiat de un tratament favorabil contrar regulilor europene pentru concurență. O altă anchetă are în vedere suspiciuni de avantaje fiscale acordate de Olanda lanțului Starbucks, iar o alta vizează acordurile încheiate de Luxemburg cu Fiat Finance and Trade, care furnizează servicii de management financiar grupului de automobile Fiat.[29]

În data de 11 ian 2016, Comisia Europeană a publicat într-un comunicat de presă că „avantajele fiscale selective acordate de Belgia în cadrul sistemului fiscal aplicabil profitului excedentar sunt ilegale din perspectiva normelor UE privind ajutoarele de stat. De sistem au beneficiat cel puțin 35 de societăți multinaționale, care acum trebuie să ramburseze Belgiei impozitele neachitate. Sistemul fiscal belgian aplicabil profitului excedentar, în vigoare din 2005, a permis anumitor societăți din cadrul grupurilor multinaționale să plătească impozite substanțial mai mici în Belgia, în baza unor decizii fiscale – *tax ruling*. Sistemul a redus baza de impozitare pentru aceste societăți cu mărimi cuprinse între 50% și 90%, pentru a exclude așa-numitul „profit excedentar", care se consideră că ar fi rezultat din apartenența la un grup multinațional. Investigația aprofundată a Comisiei, inițiată în februarie 2015, a arătat că sistemul deroga de la practica normală prevăzută de normele belgiene de impozitare a întreprinderilor și de la principiul concurenței depline. Acest lucru este ilegal din perspectiva normelor UE privind ajutoarele de stat."[30]

Conform unor studii, pentru a pune în aplicare practica „tax ruling", companiile apelează la consultanța financiară acordată de marile firme de audit, care, astfel, devin o verigă esențială în procesul de planificare fiscală agresivă al companiilor

[29] Cazan Radu, *Scandal de amploare! LuxLeaks: Acorduri fiscale secrete între Luxemburg și 340 de multinaționale, dezvăluite de presă,* 06.11.2014, http://www.capital.ro/scandal-de-amploare-luxleaks-acorduri-fiscale-secrete-intre-luxemburg-si-340-de-multinationale-dezvaluite-de-presa.html

[30] Comisia Europeană, *Comunicat de presă. Ajutoare de stat: Comisia concluzionează că sistemul fiscal belgian aplicabil „profitului excedentar" este ilegal,* 11 ian. 2016, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-42_ro.htm

multinaționale. Ele dispun de experți fiscali capabili să găsească „falii" în standardele internaționale, construind astfel schemele și tehnicile pe care companiile multinaționale le folosesc pentru transferul de capital din țări cu rate de impozitare ridicate, în țări mai relaxate din punct de vedere fiscal. De exemplu, companiilor li se sugerează mijloace prin care se creează artificial pierderi financiare, ceea ce duce la o reducere a venitului impozabil.[31]

Paradisurile fiscale, prin organizarea lor fiscală, facilitează evaziunea fiscală internațională. Autoritățile fiscale ale statelor se confruntă de multe ori cu refuzul din partea guvernelor paradisurilor fiscale, privind schimbul de informații de materie fiscală, atunci când încearcă să obțină informații sau ajutor. Astfel, este foarte dificil de a aduna informații suficiente pentru a dovedi că o societate practică evaziune fiscală, dar în prezent se depun eforturi intense pentru eliminarea multora dintre caracteristicile dăunătoare ale paradisurilor fiscale. Au fost făcute progrese importante prin adoptarea la nivel aproape global a unor norme stricte privind schimbul de informații la cerere și transparența, ca urmare a relansării cu succes a Forumului mondial OCDE privind transparența și schimbul de informații în scopuri fiscale. Cu toate acestea, deși numeroase foste „paradisuri fiscale" s-au angajat să respecte aceste principii, punerea sau nepunerea lor în practică face abia acum obiectul unor examinări.[32]

Aspecte ale competiției fiscale dăunătoare devin mai pregnante odată cu dezvoltarea produselor digitale și a afacerilor on-line. Profiturile provenite din drepturile de autor asupra proprietăților intelectuale, cum ar fi brevetele de software sau din comerțul cu produse digitale, cum ar fi melodiile și filmele descărcate, pot fi ușor dirijate în statele cu cele mai mici rate ale impozitului. Pentru companiile din aceste domenii, mai mult decât pentru altele, criteriul fiscal poate fi central în alegerea localizării activităților, ceea ce până la urmă nu reprezintă neapărat un act de evaziune fiscală, chiar dacă uneori se tinde până la limita legalității. Aceste elemente ale planificării fiscale se transformă în fapte de evaziune fiscală pe măsură ce companiile profită de neconcordanțele dintre două sau mai multe sisteme fiscale, materializate în contabilitate în duble deduceri fiscale sau dublă neimpozitare, sau atunci când profitul înregistrat în contabilitate nu are la bază o substanță economică, adică operațiunile sunt înregistrate scriptic în zonele mai relaxate fiscal, deși în realitate s-au desfășurat în zone cu fiscalitate ridicată, în scopul reducerii obligațiilor fiscale.

[31] Février Renaud, *LuxLeaks: le "tax ruling", comment ça marche?*, 06.11.2014, http://tempsreel.nouvelobs.com/economie/20141106.OBS4335/luxleaks-le-tax-ruling-comment-ca-marche.html

[32] Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind modalitățile concrete de intensificare a luptei împotriva fraudei și evaziunii fiscale, inclusiv în ceea ce privește țările terțe,* 2012, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0351

Putem deduce că planificarea fiscală agresivă este mai ales la îndemâna companiilor multinaționale, prin dezvoltarea unor mecanisme eficiente, posibile în cazul afacerilor derulate între entități proprii localizate în mai multe țări. Planificarea fiscală agresivă reprezintă astfel o sursă de profitabilitate, generând concurență fiscală incorectă în special față de firmele mici și mijlocii.

## Aspecte privind dubla impunere juridică la nivelul Uniunii Europene

Dubla impunere juridică internațională reprezintă un subiect de mare actualitate în contextul creșterii cooperării internaționale, al integrării europene și al exercitării libertăților fundamentale legate de activitățile transfrontaliere în spațiul comunitar, care au ca efect dezvoltarea relațiilor comerciale multilaterale, în care două sau mai multe state sunt implicate. Impunerea aceluiași venit în mai multe state poate avea un efect negativ asupra investițiilor de capital, descurajând localizarea investițiilor străine în anumite jurisdicții. Astfel, dubla impunere poate deveni un obstacol pentru dezvoltarea activității economice a antreprenorilor.

În condițiile economiei contemporane, circulația liberă a capitalurilor este o realitate, iar numeroși antreprenori desfășoară activități diverse, din care obțin venituri sau averi în mai multe țări. Datorită acestei realități și pentru amplificarea cooperării economice și financiare internaționale, a devenit o necesitate stabilirea autorității publice competente să procedeze la impunerea veniturilor realizate și a averilor deținute în alte țări decât cea căreia îi aparțin, astfel încât să se evite dubla impunere juridică internațională.

Sintetic, noțiunea de dublă impunere juridică internațională descrie situațiile în care, aceeași materie (bază) impozabilă este supusă, în același timp, impozitării de către autoritățile fiscale ale două sau chiar mai multor state diferite, fapt care este, în mod evident, excesiv. În acest fel, nerezidenții pot fi impozitați de două ori, respectiv în statul în care realizează venituri (altul decât statul lor de reședință, numit și stat sursă), dar și în statul lor de reședință. Problema rezidenței unei persoane juridice se rezolvă pornind de la locul în care aceasta își are sediul de conducere efectivă, sediul permanent, în sensul unei instalații fixe de lucru, prin care o întreprindere realizează, parțial sau în totalitate, activitatea sa.

O dublă impunere juridică internațională se poate manifesta doar în cazul în care rezidenții unei țări realizează venituri sau dețin proprietăți în alte țări. În cazul extrem al perceperii unor impozite o singură dată, sau de două ori, sau de mai multe autorități fiscale juxtapuse din aceeași țară și nu paralele, dubla, tripla sau multipla impunere este o realitate, dar aceasta nu este considerată în teoria finanțelor publice o dublă,

triplă sau multiplă impunere juridică, ci una de natură economică[33], care, în fapt, se concretizează în creșterea presiunii fiscale medii suportate de contribuabil în propria țară.

În general, situațiile în care apare dubla impunere juridică internațională sunt determinate de faptul că guvernele diferitelor state aplică impozite pe veniturile realizate pe teritoriile respective de către subiecții impozabili locali și străini, iar pe de altă parte, supun impozitelor și veniturile realizate de proprii cetățeni în străinătate.

O altă cauză a dublei impuneri poate fi identificată analizând variatele interpretări care sunt atribuite noțiunilor de „rezident", „sursă de venit", „domiciliu" etc. în diverse state. Datorită conținutului diferit al acestor concepte este posibil ca unul și același subiect impozabil să fie considerat rezident în două sau chiar mai multe state, sau ca unul și același obiect impozabil să fie privit ca având sursă în două sau mai multe state.

Efectele negative pe care dubla impunere le are asupra dezvoltării relațiilor economice și financiare dintre diferite țări, au determinat găsirea unor soluții pentru înlăturarea ei[34]. Metodele de bază utilizate în cadrul tratatelor internaționale de evitare a dublei impuneri sunt două, și anume: metoda scutirii și metoda creditării. Rezultatul aplicării practice a acestor metode este asemănător, dar esența lor este diferită. Metoda exceptării (scutirii) de la impunere constă în excluderea din calculul veniturilor impozabile a unor categorii de venituri, iar metoda creditării presupune folosirea impozitului plătit în străinătate ca un credit pentru stabilirea impozitelor în țara de rezidență. Ambele metode cunosc două moduri de aplicare și anume: metoda scutirii poate îmbrăca forma exceptării progresive sau a exceptării complete, iar metoda creditării se concretizează fie în acordarea creditului complet, fie în folosirea creditului ordinar. Metoda scutirii (exonerării, exceptării) presupune ca statul de rezidență al beneficiarului unui venit să nu impoziteze veniturile obținute de acesta și impuse în celălalt stat. Metoda creditării presupune deducerea de către statul de rezidență din impozitul calculat pe baza tuturor veniturilor realizate de subiectul impozabil (venituri interne și venituri externe) a impozitului plătit în străinătate.

Organismele internaționale de specialitate au ajuns la concluzia că soluția optimă pentru evitarea dublei impuneri o reprezintă încheierea unor convenții bilaterale sau multilaterale între state, dispozițiile acestora urmând să clarifice situația rezidenților care sunt implicați în diverse activități economice în alte state și, în același timp, să asigure aplicarea de către toate aceste state a unor soluții comune cazurilor similare de dublă impunere.

---

[33] Văcărel Ioan, *Finanțe publice*, Ed. Didactică și Pedagogică R.A., București, 1992, pag. 240

[34] O dezvoltare a acestui subiect în: Göndör Mihaela, *Buget și fiscalitate*, Ed. Universității Petru Maior, Tîrgu Mureș, 2006, pag. 85–90

Pe plan internațional, sunt două Convenții model care stau la baza convențiilor de evitare a dublei impuneri încheiate între state, respectiv (i) Convenția-model OECD[35] (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică), care avantajează în general statele mai dezvoltate, statele în care își are rezidența beneficiarul veniturilor (ex: titularii brevetelor, creditorii, etc.) și (ii) Convenția-model ONU[36] (Organizația Națiunilor Unite), care avantajează în general statele mai sărace (considerate state de sursă ale veniturilor) și care nu a putut fi adoptată pe scară largă în relațiile cu statele dezvoltate.

Din anul 1954, procesul de elaborare a convențiilor-model în domeniul impunerii internaționale a fost preluat de OEEC/OECD (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică) care, prin intermediul Comitetului Fiscal (actualul Comitet pentru Afaceri Fiscale) a elaborat prima Convenție-Model pentru evitarea dublei impuneri (publicată în anul 1966). Aceasta a fost revizuită periodic, ajungând în anul 2014 la cea de a noua actualizare (variante revizuite au fost publicate începând cu anul 1994)[37].

În ceea ce privește importanța Convenției-Model, aceasta nu trebuie măsurată numai prin numărul mare al convențiilor încheiate între statele membre ale Organizației de Cooperare și Dezvoltare Economică, ci și prin prisma faptului că impactul acestei convenții s-a extins, devenind document de referință în negocierea între statele membre cu cele nemembre ale OCDE[38]. Acest fapt se reflectă și în includerea în cuprinsul Convenției-Model a unei secțiuni, care prezintă poziția față de prevederile acesteia a unor state nemembre. Trebuie reținut faptul că aceasta are o importanță deosebită în dezvoltarea legislației fiscale internaționale, cu atât mai mult cu cât comentariile Convenției-Model au fost redactate și agreate de către experții statelor membre, numiți în Comisia Fiscală din cadrul Organizației de Cooperare și Dezvoltare Economică. Aceste comentarii n-au fost redactate pentru a fi anexate la convențiile negociate și semnate de către state, ci pentru a servi ca instrument internațional de asistență în interpretarea și aplicarea dispozițiilor acestor convenții și, în particular, de soluționare a oricărei dispute născute din aplicarea lor. Administrațiile fiscale din statele membre, în oferirea de soluții contribuabililor, acordă o importanță majoră comentariilor Convenției-Model, consultându-le în mod obișnuit. În mod similar, contribuabilii acestor state, în contextul stabilirii strategiilor de dezvoltare a afacerilor,

[35] http://www.oecd.org/ctp/treaties/35363840.pdf
[36] http://www.un.org/esa/ffd/tax/
[37] Duca Alina, Duca Emilian, *Evitarea dublei impuneri – Convențiile de evitare a dublei impuneri și prevenire a evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe câștigurile din capital, încheiate de România*, Universul Juridic, București, 2015, pag. 9
[38] Condor Ioan, *Drept fiscal și financiar*, Ed. Tribuna Economică, 1996, pag. 420

fac apel, în mod extensiv, la comentariile aferente[39]. Astfel, interpretările din comentarii s-au impus ca adevărate norme de drept în majoritatea statelor lumii[40].

În situația în care subiecții impozabili, care sunt rezidenți într-un stat, obțin venituri de la surse situate în celălalt stat, veniturile care corespund regulilor stabilite în cuprinsul Convenției-Model sunt supuse impozitării numai în statul de rezidență, pericolul dublei impuneri nu există, deoarece statul de sursă va oferi întotdeauna exceptarea de la impunere. În caz contrar însă, pentru veniturile care pot fi impozitate în mod limitat sau nelimitat în statul sursă, statul de rezidență poate opta pentru cele două metode de eliminare a dublei impuneri, respectiv metoda exceptării de la impunere și metoda de credit. Alegerea metodei potrivite aparține în întregime statelor semnatare ale convențiilor bilaterale, elaborate după structura Convenției-Model. Dubla impunere nu poate interveni în ceea ce privește veniturile pentru care statul sursă a renunțat la dreptul de impozitare, care astfel revine în totalitate statului de rezidență a subiectului impozabil. Dubla impunere va apărea deci numai în situațiile în care subiectul impozabil rezident în unul dintre state obține venituri din surse situate în celălalt stat și ambele state au drept de impozitare[41].

Indiferent de metoda aleasă pentru eliminarea dublei impuneri, acordurile încheiate după Modelul OECD se bucură de un real succes datorat soluțiilor viabile oferite de acesta în vederea înlăturii dublei impuneri internaționale în relațiile dintre state. Regimul fiscal al veniturilor obținute în fiecare stat membru se stabilește prin coroborarea prevederilor codului fiscal național cu articolele din convențiile fiscale internaționale, iar atunci când acestea sunt în contradicție, prioritate se acordă convențiilor fiscale internaționale.

## Concluzii

Politica fiscală a Uniunii Europene urmărește convergența sistemelor naționale de impozitare în scopul funcționării pieței unice, al respectării obiectivelor fiscale naționale și al atenuării fenomenului de evaziune fiscală. Suveranitatea fiscală dă statelor dreptul de control direct atât asupra regulilor fiscale cât și asupra veniturilor fiscale. În acest context, fiscalitatea Uniunii Europene, deși subordonată principiului de funcționare liberă a pieței unice, creează dificultăți antreprenorilor prin diferențele

[39] Bostan Ionel, *Drept fiscal comunitar*, Iași, 2007, disponibil la http://noutatistiri.ro/wp-content/uploads/37-drept-fiscal-comunitar.pdf, pag. 70

[40] Duca Alina, Duca Emilian, *Evitarea dublei impuneri – Convențiile de evitare a dublei impuneri și prevenire a evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe câștigurile din capital, încheiate de România*, Universul Juridic, București, 2015, pag. 9

[41] Leicu Corina, *Eliminarea dublei impuneri în relațiile financiar-comerciale*, Ed. Lumina Lex, București, 1995, pag. 29–31

notabile existente între cele 28 de sisteme fiscale naționale. Navigarea prin reglementările fiscale complexe, diferite de la stat la stat, uneori netransparente sau care se modifică des, reprezintă o provocare serioasă pentru antreprenori. În plus, lipsa de claritate și caracterul interpretabil al reglementărilor fiscale sunt factori care facilitează birocrația, corupția și evaziunea fiscală, generând concurență fiscală dăunătoare la nivelul antreprenorilor care acționează transfrontalier. Pentru companiile mici și/sau aflate la început de drum, această provocare este cu atât mai grea cu cât experiența de afaceri transfrontaliere este mai mică și dispun de resurse financiare limitate. Din acest considerent sistemul fiscal european trebuie să fie cât mai simplu și neutru posibil, iar statele membre care vor asigura un mediu fiscal prietenos, vor reuși să stimuleze dezvoltarea antreprenoriatului. De aceea, alinierea la standardele europene în ceea ce privește fiscalitatea nu trebuie privită ca o obligație care ar putea prejudicia antreprenorii și economia națională, ci ca o necesitate pentru evitarea creării de bariere fiscale în calea liberului schimb. Un sistem fiscal eficient se bazează pe reglementări fiscale simple, transparente și predictibile, care generează un mediu de afaceri corect.

## BIBLIOGRAFIE

Bostan Ionel, *Drept fiscal comunitar*, Iași, 2007, http://noutatistiri.ro/wp-content/uploads/37-drept-fiscal-comunitar.pdf

Condor Ioan, *Drept fiscal și financiar*, Ed. Tribuna Economică, 1996

Cazan Radu, *Scandal de amploare! LuxLeaks: Acorduri fiscale secrete între Luxemburg și 340 de multinaționale, dezvăluite de presă,* 06.11.2014, http://www.capital.ro/scandal-de-amploare-luxleaks-acorduri-fiscale-secrete-intre-luxemburg-si-340-de-multinationale-dezvaluite-de-presa.html

Chilarez Dănuț, Ene George-Sebastian, *Armonizare si competitie fiscala la nivelul Uniunii Europene*, Revista Strategii manageriale, Nr. 1/2014

Duca Alina, Duca Emilian, *Evitarea dublei impuneri – Convențiile de evitare a dublei impuneri și prevenire a evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe câștigurile din capital, încheiate de România*, Universul Juridic, București, 2015

Février Renaud, *LuxLeaks: le "tax ruling", comment ça marche?*, 06.11.2014, http://tempsreel.nouvelobs.com/economie/20141106.OBS4335/luxleaks-le-tax-ruling-comment-ca-marche.html

Göndör Mihaela, *Buget și fiscalitate*, Ed. Universității Petru Maior, Tîrgu Mureș, 2006,

Göndör Mihaela, Studii post-doctorale in Economie; Disertatii post-doctorale, Vol. 3, Studii si cercetari fiscal-bugetare, Ed. Academiei Romane, 2013, Studiul intitulat *Discreționar și nondiscreționar in politicile fiscale din statele membre UE*

Göndör Mihaela, *Fiscalitate comparată*, Note de curs, Ed. Universității Petru Maior, Tîrgu Mureș, 2016

Göndör Mihaela, *EU Fiscal Harmonization Policy vs. National Fiscal Systems*, Studia Universitatis Petru Maior, Series Historia, 2009

Leicu Corina, *Eliminarea dublei impuneri în relațiile financiar-comerciale*, Ed. Lumina Lex, București, 1995

Minea, Mircea, Ștefan, *Fiscalitatea în Europa la începutul mileniului III*, Editura Rosetti, București, 2006

Moussis Nicholas, *Acces to the European Union, Excises duties in the UE*, 2011, subcap. 14.2.3, http://www.europedia.moussis.eu/books/Book_2/5/14/02/03/?all=1

Nerudova Danuse, *Tax Harmonization in the EU*, MIBES E-BOOK, 2008

Stults Tom, *Tax Harmonization versus Tax Competition: A Review of the Literature*, 2009

Văcărel Ioan, *Finanțe publice*, Ed. Didactică și Pedagogică R.A. București, 1992

***

Comisia Europeană, *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind modalitățile concrete de intensificare a luptei împotriva fraudei și evaziunii fiscale, inclusiv în ceea ce privește țările terțe,* 2012, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0351

Comisia Europeană, *Un sistem de impozitare a întreprinderilor echitabil și eficient în Uniunea Europeană,* Bruxelles, 2015, *ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/RO/1-2015-302-RO-F1-1.PDF*

Comisia Europeană, *Comunicat de presă. Ajutoare de stat: Comisia concluzionează că sistemul fiscal belgian aplicabil „profitului excedentar" este ilegal,* 11 ian. 2016, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-42_ro.htm

Consiliul European, *Tratatul de la Maastricht*, 1992, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0026

Council *Directive 2006/112/EC of 28 November 2006 on the common system of value added tax*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32006L0112

Consiliul Uniunii Europene*, Dezbatere de orientare privind o bază fiscală consolidată comună a societăților*, Bruxelles, 2017, http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9019-2017-INIT/ro/pdf

Eur-Lex, *Indirect Taxation*, http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/taxation/2102.html?root=2102

European Commission, *Taxation and customs union, Business, Excises duties, General overview*, http://ec.europa.eu/taxation_customs/business/excise-duties-alcohol-tobacco-energy/general-overview_en

EY, *Antreprenorii vorbesc, barometrul antreprenoriatului românesc*, 2013, https://www.eyromania.ro/sites/default/files/attachments/Antreprenorii%20vorbesc_Barometrul%20antreprenoriatului%20romanesc%202013.pdf

French Council of Economic Analysis, *Tax Harmonization in Europe: Moving Forward*, 2014, http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note014-en.pdf

OECD/G20, *Base Erosion and Profit Shifting Project-Agreement on Modified Nexus Approach for IP Regimes*, 2015, http://www.oecd.org/ctp/beps-action-5-agreement-on-modified-nexus-approach-for-ip-regimes.pdf

Parlamentul European, *Fișe tehnice privind Uniunea Europeană – Politica fiscală generală*, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/ro/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.11.1.html

Uniunea Europeană, *Versiunea consolidată a Tratatelor, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene*, 2010, https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/eu_citizenship/consolidated-treaties_ro.pdf

http://www.oecd.org/ctp/treaties/35363840.pdf

http://www.un.org/esa/ffd/tax/

https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/resources/documents/taxation/vat/how_vat_works/rates/vat_rates_en.pdf

# 7. ELIMINAREA CASH-ULUI DIN VIAȚA DE ZI CU ZI. AGONIE SAU EXTAZ?

***Radu Alin MORUȚAN***

Ca om de bancă, mereu mi-am adresat întrebarea cum ar arăta bankingul in viitor, cum ar trebui să fie efectuate tranzacțiile, cum se vor deconta operațiunile, cât de complexe sau, din contră, simple vor deveni.

În urmă cu câțiva ani, am avut o idee. Acea idee era legată de inexistența cashului în viața de zi cu zi. La acel moment, poate datorită spiritului tineresc care zăcea în mine – când credeam că pot să mut munții – poate datorită unui ideal în care credeam (și mai cred) – cum că numai de noi depinde să schimbăm lucrurile – totul mi se părea realizabil, totul prindea contur, totul părea a fi posibil.

Surpriză... Aveam cam șapte ani când am învățat să joc tenis de câmp, cu racheta neagră Neptun... la peretele de beton din locul unde făceam cursurile... un perete gri... cu o dungă lungă galbenă pe post de fileu... loveam... și nu aveam niciun feedback (E adevărat, pe vremea aceea nici nu știam termenul de „feedback")... Așa și acum... spuneam: „*Uite, m-am gândit că putem face asta*!", sau „*Putem încerca asta*!"... nimic... un „perete" gri... murdar... nepăsător la acțiunile mele.

De ce spun că ideea mea părea sortită eșecului? Pentru că, deși presupunea niște avantaje, ca de obicei, apăreau o serie de persoane, care spuneau: *„Ei, la noi nu se poate face asta*", sau „*Cine? Noi, românii, să fim în stare de așa ceva? Nici în 200 de ani!"*…

Mi-am dat seama pe parcurs că problema de bază e lipsa de încredere, e lipsa de educație și de dorință de a schimba lucrurile, mergând pe principiul că e mai ușor să spui de la început „nu" decât să pui umărul și să fii parte din schimbare.

Sigur, există argumente și pro și contra acestei idei, argumente pe care voi încerca să le prezint obiectiv în paragrafele următoare, căutând în același timp răspunsuri la cât mai multe dintre întrebările pe care le-am preluat de la interlocutorii cu care am abordat această problematică.

De ce această idee cu limitarea cash-ului în viața de zi cu zi (termenul de inexistență a cashului este puțin cam deplasat, pentru că, realist vorbind, nu putem elimina complet în acest moment moneda sau bancnotele)?

Din interiorul băncii am observat cum, de-a lungul timpului, costul procesării numerarului a crescut. De asemenea, emiterea numerarului, gestionarea și transportul

acestuia implică elemente de siguranță din ce în ce mai complexe, care presupun dezvoltarea de tehnologii noi, dezvoltarea de sisteme de supraveghere complexe, lucruri care costă și care cresc cheltuielile pentru buna funcționare a sistemului.

Din acest motiv, băncile în general, dar nu numai ele, ci și parte din agenții economici care prestau servicii de utilități, au regîndit modul de gestionare a numerarului. Astfel, la agenții economici, s-au închis anumite casierii, s-a pus accent pe plata prin metode online, sau pe crearea de parteneriate cu băncile la sediul cărora se pot plăti facturile de utilități.

O altă abordare a fost să se lanseze campanii cu premii pentru primii utilizatori care plătesc facturile în online și în acest fel, parte din clienți să fie atrași de premii, iar după prima utilizare, să înțeleagă ușurința plătilor în online și parte din ei să rămână adepți ai acestui sistem de plată a utilităților pe viitor.

Băncile au avut posibilitatea, pentru început, să încaseze toate facturile de utilități la ghișeu, dar, pe de o parte, din cauza costului procesării numerarului, pe de altă parte, din cauza reducerii numărului de personal în urma crizei economice, au început să regândească sistemul de încasare a facturilor de utilități. Astfel, băncile au creat posibilitatea prin care, în urma unor convenții semnate între client – persoană fizică – și societatea care presta serviciul de utilități, facturile emise să fie decontate direct de pe conturile clientului, cu condiția existenței sumei în cont la data realizării tranzacției.

Pentru că nu a fost suficient acest lucru, iar mare parte din încasările de facturi se realizau încă la ghișee, băncile au decis comisionarea facturilor pe care le încasează de la clienții lor către prestatorii de utilități, oferind pe lângă soluția oferită în prima fază (descrisă mai sus) o alternativă la plata acestor facturi cu comision zero prin introducerea în cadrul sucursalelor bancare a unor terminale automatizate de scanare a codurilor de bare de pe facturi și plata acestor facturi direct prin aceste terminale, care au o funcție de încasare a numerarului.

Odată cu trecerea în online, băncile au creat un al treilea canal de plată a facturilor, direct prin intermediul aplicației de internet banking aferentă fiecărei instituții în parte. Astfel, direct de pe laptop, tabletă, calculator sau smartphone, majoritatea băncilor permit, prin intermediul aplicațiilor proprii de internet banking, plata în orice moment din zi, practic 24 din 24 ore, 7 zile din 7, aceste tipuri de plăți și nu doar acestea.

Ca alternativă la aceste tipuri de plăți, care nu mai implică numerarul, precum și la lipsa casieriilor, au apărut acele puncte de plată a utilităților, în cadrul anumitor magazine.

Acele puncte sunt de fapt o valoare adăugată pentru magazinele în cadrul cărora activează, pentru că, pe de o parte, veniturile magazinelor cresc din comisioanele primite pentru contravaloarea acelor servicii prestate, în condițiile in care costurile rămân practic identice (nu există cost cu angajare de personal suplimentar, creșterea

costului chiriei sau al utilităților), iar pe de altă parte, clientul vine în magazin, știind că poate plăti acele facturi și mai cumpără produse, dacă tot se află în magazin.

A doua mare problemă în ceea ce înseamnă procesarea numerarului este dată de plățile salariale pentru companii și instituții. În acest sens, băncile au venit cu unele măsuri compensatorii, care să determine angajatorii să faciliteze luarea deciziei de a transfera plățile salariale către proprii angajați, din formă fizică (cash) sub formă electronică.

Pe de o parte, au decis ca pentru plățile salariale sub formă de cash, pe care societatea comercială o ordonă la ghișeul bancar, societatea să plătească un comision de ridicare a acelui numerar și în acest fel să conștientizeze angajatorul asupra costurilor suplimentare pe care le are prin acest tip de operațiune. În același timp, băncile au oferit posibilitatea angajatorilor de a beneficia de un pachet de beneficii salariale pentru proprii lor angajați, prin care acești angajați să aibă costuri zero la retragerea numerarului din contul lor prin intermediul cardului de salariu, de la banca de casă sau, funcție de strategia fiecărei bănci, costuri zero de ridicare numerar de la una sau mai multe bănci. În același timp, băncile nu comisionează angajatorul pentru tranzacția de virare a contravalorii salariale în conturile fiecărui angajat.

Angajatului, pentru a fi atras de a accepta încasarea salariului în formă electronică, îi sunt puse la dispoziție anumite beneficii legate de dobânzi preferențiale sau comisioane reduse sau chiar zero pe diverse tipuri de operațiuni sau produse, care sunt posibil a fi achiziționate în viitor de clientul respectiv.

Din motive mai mult sau mai puțin obiective, există însă o reticență pentru care unii angajatori sau unii angajați nu aceptă acest tip de operațiuni, reticență pe care voi încerca să o descriu în ceea ce urmează.

Pe de o parte, vorbim de acei angajatori care au majoritatea încasărilor sub formă de cash. Aceștia au tendința (firească din punct de vedere al logicii) de a nu mai duce banii obținuți sub forma încasărilor cash în bancă și, implicit, să utilizeze banii pe care îi dețin fizic pentru plata diferitelor facturi de furnizori și pentru plata salariilor. În acest fel, „scurtcircuitează" sistemul bancar pentru anumite operațiuni, economisesc timp și (poate) bani și își utilizează fluxul de numerar deținut, în modul în care doresc.

Un al doilea segment de clienți este acela al celor care consideră că din diverse motive plata salarilor cash este forma preferată de angajat și nu pot obliga angajatul să își încaseze salariul pe card.

Un al treilea segment de clienți este cel aflat în zone slab bancarizate sau deloc bancarizate – în special vorbim de zona rurală – care este într-o mare măsură ocupată de o populație cu un nivel de vârstă mai ridicat, seniori sau de vârsta a doua, o zonă în care nu există o infrastructură adecvată din punct de vedere al alternativelor la plată, cu posibilități reduse de exploatare în viitorul apropiat.

Un al patrulea segment este, fară îndoială – și îmi asum cele scrise – cel al căror plăți cash eludează sistemul de impozite și taxe al țării, prin diverse forme de evaziune fiscală. De exemplu, salariați care sunt angajați în acte pe salariul minim, dar care în realitate primesc sume de bani mai mari decât cele scriptice, sau, care sunt angajați pe un număr de ore mai mic, pentru a avea scriptic un salariu mai mic și implicit impozite și taxe de plată mai mici către bugetul de stat.

Am nenumărate exemple în care, angajați care vin la bancă să contracteze credite, și care declară veniturile pe care le iau lună de lună – cash – se trezesc că, în urma verificărilor efectuate de bancă pe site-ul ANAF, figurează cu o sumă de bani mai mică scriptic decât cea pe care o primesc în mână sau, în cazuri mult mai puține – e adevărat – acei clienți nici măcar nu sunt angajați cu forme legale la societatea unde lucrează, deși lucrează de o perioadă lungă de timp.

Deontologia profesională nu îmi permite să dau exemple de astfel de societăți sau angajați, dar fenomenul există și este unul de masă.

Pentru fiecare din categoriile enunțate mai sus există și soluții de a face pași spre eliminarea cashului sau diminuarea acestuia, însă, pentru aceste soluții e nevoie de o abordare diferențiată din punct de vedere al modului de lucru.

Sigur că ne plângem de sistemul de învațământ din România, de cel sanitar, de infrastructură, de diverse lucruri pe care ni le-am dori mai bune, de sistemul de pensii și de cel de asigurări de stat! Nu suntem singura țară din lume care nu este mulțumită de sumele de bani alocate de la bugetul de stat pentru sănătate și pentru învățământ, însă întreb retoric: „*Cum am vrea să avem o evoluție sănătoasă a sistemului sanitar, de exemplu, dacă din bugetul lunar alocat pentru un spital, cea mai mare parte merge pe plata salariilor personalului?*”

Nu discut în aceste pagini dacă e mult sau puțin, dacă acel personal este plătit suficient sau insuficient pentru pregătirea și calitatea actului medical pe care îl desfășoară.

Ceea ce încerc să spun este faptul că în acest moment, și acest lucru se întâmplă de foarte mulți ani, prin evaziunea fiscală care se desfășoară la un nivel destul de ridicat în România, în domenii, ca de exemplu – prelucrarea lemnului, comerț, recuperarea TVA prin tranzacții fictive – precum și din cauza unui sistem de fiscalizare nu foarte bine pus la punct, prin lipsa unor controale eficiente la nivelul instituțiilor abilitate și prin permisivitatea unei lipse de instrumente, care să cuantifice corect vânzarea de produse și sau prestările de servicii, lucrurile nu se vor îmbunătăți în nivelul de educație sau cel sanitar.

Trăim practic într-un cerc vicios, pe de o parte ne plângem că nu avem un sistem de învățământ performant, în care calitatea actului educațional să primeze, pe de altă parte avem profesori demotivați de un salariu relativ mic comparativ cu nivelul

de educație pe care e necesar să-l asigure. Valorile morale ale unui elev, performanța care ar trebui să fie catalizator și unul dintre punctele de bază ale dezvoltării ulterioare, sistemul de învățământ cu lacune în ceea ce înseamnă abordarea axată pe practică, pe exemple practice care să pună în valoare teoria învățată anterior, creează de la început un handicap major în generarea de personal calificat la momentul terminării studiilor.

Un sistem educațional care nu pune accent pe învățare, pe practică, pe dezvoltarea de competențe și care nu are dascăli dedicați, care să atragă elevul, să-l dezvolte la clasă, să-l facă să-și dorească să învețe mai mult practic, să cunoască acțiunile care implică abordarea teoretică discutată la clasă, este falimentar.

Atât timp cât profesorul nu este motivat, o să caute soluții pentru a fi motivat financiar sub altă formă, ceea ce implică o lipsă de implicare parțială sau, chiar mai rău, totală la nivel de clasă, ceea ce duce la o calitate mai redusă a unui act de învățare, și, implicit, elevi mai slabi pregătiți, dar cu așteptări salariale mari.

Finanțarea corectă a învățământului, a cercetării, vor duce în viitor la dascăli implicați, care vor pune pasiune în munca lor și vor stârni curiozitatea în discipolii lor, aceștia devenind oameni care sunt pregătiți în domeniul în care vor lucra, având la rândul lor pasiune pentru lucrul bine realizat.

Punând în balanță lipsa de implicare a profesorilor, cu lipsa de personal bine pregătit, cu care se confruntă mare parte din angajatorii de pe piața din România, vom vedea că nu este o distanță foarte mare de a deveni o „țară de Dorei", adică o țară în care termenul folosit e „*Lasă că merge și așa*!".

Acest lucru duce la o percepție greșită în cel puțin două aspecte: unul – *nu ne interesează ce o să fie pe viitor* – cu consecințe pentru generația care urmează, iar al doilea – *nu ne interesează calitatea lucrărilor care sunt realizate acum* – care poate genera probleme de ordin demografic, social, comportamental.

Atât timp cât există cazuri în care examenele se iau pe bani, cât sunt persoane care fac doctorate prin plagiat, cât avem condamnați penal care plătesc (și sunt cazuri dovedite!) scrierea de cărți cu numele lor trecut la autor, pentru a-și diminua pedeapsa, sistemul de valori pe care-l percepem este denaturat. Trăim în „se poate și așa", dar ne punem întrebarea dacă acest „și așa" este normalul zilelor noastre. La asta trebuie să ne raportăm, asta am devenit, acceptăm resemnați, sau suntem cumva victima unei stări de fapt pe care, din nepăsare, sau din inconștiență, nu vrem să o vedem?

Sunt destul de multe cazurile când, în special pe partea de prestări servicii, prestatorul spune clientului: *„Lucrarea vă costă x lei fără TVA și, dacă doriți și factură, vă costă în plus TVA-ul*". De cele mai multe ori, clientul se uită la preț și, pentru că nu vrea să plătească în plus, preferă soluția „mai ieftină", adică aceea fără TVA.

Mai mult decât atât, pentru toate aceste soluții, se preferă doar plata cash, pentru că, prin virament sau prin POS, lucrurile ar fi mai greu de gestionat din punct de vedere contabil pentru societatea comercială.

Suntem în aceeași măsură vinovați și noi ca și persoana fizică care acceptă o astfel de practică, cât și societatea comercială care face o asemenea abordare, pentru că, da, primul gând pe care îl avem, este: „*De ce să plătim mai mult când putem avea același lucru fără plata TVA-ului?*" Câți dintre noi ne gândim în acel moment la situația din spitale, la toate reportajele de la TV în care se arată dezastrul infrastructurii din spitale, lipsa medicamentelor din spitale, faptul că oamenii trebuie să vină de acasă cu materiale igienico-sanitare sau chiar cu produse de medicație, pentru că în unele spitale nu li se pune la dispoziție? Câți dintre noi se gândesc în acel moment la faptul că în saloanele de spital sunt șase sau opt paturi, iar mamele stau cu copiii impreună, pe scaune, pentru că nu au altfel loc de unde să-i vegheze?

Sigur, o să spuneți, ce garanție aveți că banii ar merge exact acolo, că banii s-ar dirija spre rezolvarea unor astfel de probleme, și, vă dau dreptate – nu am și nu aveți nicio garanție.

Răspunsul meu este acesta: „*Ce ar fi să încercăm? Ce ar fi să conștientizăm că, făcând astfel lucrurile ca și până acum, ne furăm singuri căciula?*" La un moment dat, fiecare din noi, vom ajunge la spital și doar pentru un lucru minor, sau pentru cineva apropiat nouă, și ne vom lovi de o realitate la care nu ne gândim la momentul la care nu plătim acel TVA, de exemplu. În aceeași măsură, un salariat, care pentru lucrarea pe care a prestat-o, încasează cash de la patron banii de salariu, bani suplimentari care nu se regăsesc pe cartea de muncă, o să fie într-o primă fază extrem de mulțumit, pentru că și-a încasat salariul, și nu se gândește că nu are o contribuție la sistemul de sănătate, nu se gândește că prin acceptarea acestui mod de lucru este „văduvit" la vârsta pensionării de un venit suplimentar la pensie, tocmai pentru că, de-a lungul perioadei în care a fost salariat, nu a contribuit mai deloc, prin „grija" patronului la acest sistem. Se va trezi, în momentul în care va merge în spital, că nu e ceva normal în modul în care sunt gestionate lucrurile acolo, se va întreba de ce nu sunt bani, de ce nu poate fi tratat așa cum și-ar dori, cum vede, sau aude că se întâmplă în alte țări. Va ajunge la momentul pensionării și va observa că veniturile lui nu-i sunt suficiente, că de abia reușește să-și ducă traiul de pe o zi pe alta.

Port discuții cu astfel de oameni, aproape în fiecare zi. Majoritatea dintre ei spun: „*Eu nici nu cred că voi prinde pensia*". Dar întrebarea este: „*Bun, înțeleg! Dar dacă, totuși, ajungeți vârsta aceea, ce o să faceți? Cum vă veți ajuta copiii, dacă dumneavoastră de abia reușiți să vă duceți traiul de pe o zi pe alta*?"

Aceste lucruri ar trebui conștientizate în fiecare din noi, indiferent că suntem salariați sau antreprenori. Ar trebui să înțelegem că poate un bine mai mic făcut acum, poate însemna un rău mult mai mare în viitor.

Calitatea vieții în România, în viitor, cade în modul în care regândim noi lucrurile în acest moment, modul în care, dacă vrem să schimbăm ceva și să devenim parte din schimbare, e nevoie să conștientizăm că, mai presus de câștigul mic actual, este un mod de lucru falimentar, un *modus operandi* care nu duce decât la afundarea într-o spirală mai profundă. E nevoie ca noi să spunem „*STOP*!" și să facem un front comun pentru a nu mai lăsa astfel de lucruri să se întâmple.

Un alt exemplu de luat în considerare – un proiect legislativ care prevedea obligativitatea dotării tuturor magazinelor cu POS-uri pentru acceptarea cardurilor la plată.

Au început comercianții să facă presiuni pe plan local și național pentru ca anumite societăți comerciale, cu cifre de afaceri mici, să nu fie supuse acestui proiect legislativ, tocmai pentru a nu avea „investiții și costuri suplimentare".

Da, dintr-un punct de vedere, înțeleg „îngrijorarea" lor în ceea ce privește costurile cu astfel de tranzacții, pentru că, funcție de banca unde aveau contul și solicitau să li se instaleze un terminal POS, banca percepea un anumit comision pentru fiecare tranzacție efectuată cu cardul, cost care, de principiu, este suportat de societatea care are POS-ul în dotare, și, care duce, implicit, la o diminuare a veniturilor.

La magazinele cu venituri și rulaje mici, e firească această îngrijorare, mai mult, trebuie să existe o mentenanță, un personal care să știe să lucreze cu astfel de terminale, și putem continua cu păreri pro sau contra acestei inițiative la nesfârșit.

Cu toate acestea, haideți să facem un exercițiu de imaginație! Haideți ca în cele ce vor urma, să nu spunem „*Nu*!" la prima citire și să vedem dacă nu cumva, impreună, putem să schimbăm lucrurile! Să încercăm să ne imaginăm care ar fi avantajele unui astfel de sistem!

### *Ce ar avea de câștigat statul prin obligativitatea introducerii unor astfel de POS-uri?*

Într-o primă fază, nu ar avea de câștigat nimic, pentru că impunerea POS-urilor în magazine nu duce automat la realizarea de tranzacții prin acest canal. Cu timpul, însă, numărul de tranzacții ar crește. Ce ar fi însă să presupunem în pasul 2 că statul ar obliga ca toate plățile în magazine să se poată realiza doar prin intermediul cardurilor și să permită să se realizeze tranzacții cash doar în limita unui plafon de, să presupunem, 20 de lei pe tranzacție. Ce ar însemna asta?

Din punct de vedere comercial, dacă vreau sa achiziționez un bilet pentru transportul în comun, aș putea să fac acest lucru cash, poate chiar să cumpăr o înghețată, sau o sticlă de apă, daca îmi e sete, sau poate ceva de mâncare pentru că mă prinde foamea pe drum, sau o gumă de mestecat – lucruri banale, dar care fac parte din viața de zi cu zi, care nu mă limitează, pentru că pot să plătesc cu cash astfel de lucruri.

Pentru orice tranzacție mai mare de limita aceasta de 20 de lei, societățile comerciale ar trebui să fie obligate să încaseze doar în formă electronică contravaloarea produselor sau serviciilor prestate.

Să vedem mai departe ce ar însemna asta: Pentru stat, ar fi o ușurință în verificarea situațiilor financiare ale firmelor. Pe de altă parte, raportările și verificările s-ar putea realiza online, controlul s-ar putea desfășura fără să se solicite documente justificative suplimentare, deplasări la și de la sediul ANAF, sau al altui organ de control, cu toate documentele aferente etc. În aceeași măsură, interesul statului ar fi unul crescut deoarece în acest fel s-ar diminua considerabil evaziunea fiscală, pentru că societățile ar fi obligate să dirijeze întregul lor circuit de încasări și plăți, electronic.

Aceste lucruri ar putea deveni eficiente numai cu trei amendamente:

- Primul și cel mai important, este acela de reducere a fiscalității, pentru ca, pentru orice comerciant, această diminuare de impozite sau taxe să constituie un preambul de a dori să lucreze doar electronic și implicit legal. Ceea ce se va întâmpla, este, de fapt, o diminuare a cotei impozitului, dar care va fi aplicată unei baze mult mai mari, pentru că se vor aduce din zona neagră sau gri a economiei sume de bani, care nu erau fiscalizate până la momentul la care s-ar lua o astfel de decizie. Chiar dacă, într-o primă fază, încasările la bugetul public ar părea diminuate, prin aducerea în economia reală a acelor venituri impozabile, lucrurile vor sta diferit.
- Al doilea amendament ar trebui sa fie legat de contrapartida diminuărilor de fiscalitate prin aplicarea unui sistem de contravenții format din amenzi usturătoare pentru nerespectarea regimului de încasări și plăți, amenzi care să nu poată să fie contestate și care să fie într-un cuantum atât de mare încât să nu mai existe tentația delapidării sau eludării bugetului de stat etc., comparativ cu impozitul mai mic pe care îl are de datorat pe totalul operațiunilor.
- Al treilea amendament este dat de obligativitatea păstrării unui sold de casă mult diminuat față de cel existent în prezent, precum și de obligativitatea virării numai sub formă electronică a salariilor personalului.

### *Din punct de vedere al societății comerciale, care ar fi avantajele unui astfel de sistem?*

În primul rând, societatea ar fi interesată de a derula operațiunile în mod transparent și legal pentru că ar beneficia de un sistem de impozitare diminuat față de cel existent în acest moment, ar plăti impozite și contribuții sociale mai mici pentru salariile pe care le acordă personalului, impozite și taxe mai mici către bugetul de stat, impozit pe dividende redus și un impozit pe profit mai mic.

În al doilea rând, cunoscând impactul amenzilor pe care le poate primi pentru nerespectarea și transpunerea legislației, administratorul se va gândi bine dacă nu

cumva e mai corect să plătească acele impozite și taxe diminuate decât să rișteîncălcarea legii și să aibă mai mult de plată sau de tras (anchete) din acest motiv.

În al treilea rînd, administratorul ar da un semnal de transparență în ceea ce privește modul de plată al salariilor pentru personalul din subordine, în acest mod câștigându-și aprecierea salariaților, precum și dorința acestora de a rămâne fideli angajatorului. Acest lucru se traduce printr-o rotație mai mică a forței de muncă, o calitate mai ridicată a personalului în care a investit societatea, o echipă omogenă, care generează rezultate împreună.

În al patrulea rând, faptul că prin acest mod de lucru se va reduce mult birocrația nu ar trebui decât să fie un avantaj pentru societate, care poate în acest fel să se concentreze mai mult pe partea comercială și să se dezvolte.

În al cincilea rând, faptul că, pentru tranzacționarea prin POS, băncile ar practica un comision zero, ar trebui să fie suficient ca să nu mai existe reticență în ceea ce privește diminuarea eventualului profit prin intermediul plăților prin POS.

### *Din punct de vedere al angajatului, care ar fi avantajele unui astfel de sistem?*

Pentru angajat, faptul că poate să ridice cash, de la bancomat, o anumită sumă de bani zilnică (Voi revini asupra acestui aspect la avantajele sistemului bancar) cât să îi permită anumite plăți normale, modice, ar trebui să reprezinte un avantaj. Avantajul ar fi cu atât mai mare, cu cât acest salariat ar avea de suportat comisioane zero la orice ridicare de numerar, indiferent de banca de la care ridică acei bani și astfel ar dispărea și reticența bazată pe faptul că în zonă are ATM numai de la o anumită bancă.

Un alt avantaj ar fi faptul că nu ar mai deține cash la el, prin urmare riscul de furt este diminuat, practic neexistând sume de bani care să fie furate, din moment ce nu există bani fizici.

Avantaj ar mai putea fi și faptul că ar putea să plătească oriunde cu acel card, inclusiv prin internet sau POS, fapt care ar ușura achiționarea unui produs, sau plata unei prestări de servicii. De asemenea, pentru plata întreținerii la bloc, băncile ar putea pune la dispoziție (*și să fie reglementat faptul că acele plăți să fie realizate numai prin internet sau POS*), POS-uri mobile.

### *Ce ar avea de câștigat sistemul bancar din acest mod de lucru?*

Sistemul bancar ar avea de câștigat prin creșterea numărului de clienți activi ai băncilor, adică acei clienți care tranzacționează și fac operațiuni frecvente prin conturile lor. În același timp, ar crește numărul de clienți bancarizați, adică acei clienți care până acum nu au interacționat cu banca, preferând să utilizeze doar cash-ul.

Aceste două lucruri ar trebui să compenseze cu mult reducerea comisioanelor la zero pentru plata prin POS, precum și renunțarea la comisioane la retragerile cash de la alte bănci.

În aceeași măsură, devenind clienți activi, aceste persoane vor interacționa mai mult cu produsele și serviciile băncii de casă, devenind mai preocupați de alte oferte sau produse, care vor putea fi inclusiv „customizate" pentru fiecare în parte, funcție de tipul de tranzacții pe care clientul le face în activitatea de zi cu zi.

Crearea unui parteneriat cu societățile comerciale poate duce la intensificarea fluxurilor de încasări și plăți, decontări care vor fi profitabile pe termen lung pentru bănci.

Reducerea costului procesării numerarului de la societățile comerciale, precum și de la persoanele fizice, ar putea conduce băncile să aloce sumele respective în dezvoltarea de tehnologii, sau produse de viitor, care să poată să fie pe placul clienților, să găsească noi posibilități de creare de fluxuri comerciale, care să crească profitabilitatea sistemului bancar, generând în acest fel o imagine pozitivă a României pe plan internațional.

Am explicat mai sus avantajele pe care le văd eu pentru părțile implicate, în momentul în care ar exista un acord de principiu pentru implementarea unui astfel de proiect la nivel național.

Sigur că avantajele pot să apară și în alte sectoare ale economiei, la fel cum, cei care nu consideră oportun acest exercițiu de imaginație ar putea la fel de bine să găsească multe elemente împotrivă sau dezavantaje pentru una sau mai multe din părțile implicate.

Ceea ce am încercat să prezint până în acest moment a fost mai degrabă un semnal de conștientizare, un exercițiu prin care am arătat că dacă există voință la nivel de sector public și privat, acest lucru poate deveni realitate într-o perioadă rezonabilă, cu condiția ca fiecare dintre părțile implicate să vină cu variante, explicații, calcule, pentru a calibra întregul proces.

Dacă am vorbit de conștientizare la nivelul fiecărui cititor al acestui eseu, acest lucru nu este suficient. E nevoie ca fiecare din cei care spun că un astfel de lucru poate fi făcut, să se implice. Și cum ar putea să se implice cel mai bine fiecare din noi, dacă nu printr-un program de educație, program care ar trebui să înceapă de la școală, din ciclul primar și să continue în alte tipuri de învățământ, sau chiar în diverse instituții sau zone antreprenoriale?

Banca Națională a României este implicată în acest moment în proiecte de educație financiară în școli, program prin care încercă să prezinte elevilor exemplificarea sistemului bancar, a anumitor instrumente de plată sau tipuri de operațiuni bancare pe înțelesul elevilor, funcție de nivelul lor de cunoaștere.

De asemenea, pe lângă Banca Națională a României, Banca Comercială Română are în derulare un proiect ambițios de educație financiară adresat în principal clienților ei din zona antreprenorială și pentru anagajații acestora, prin care încearcă să prezinte concret modul în care orice persoană (familie/gospodărie) ar trebui să-și creeze un buget pentru o anumită perioadă de timp, posibilitatea de a găsi modalități de economisire, sau de prioritizare a anumitor fluxuri de bani.

Probabil că și alte instituții bancare fac în acest moment astfel de lucruri, sau au în plan să realizeze astfel de proiecte de educație financiară, iar acest lucru ar fi foarte bun pentru România și pentru clienții băncilor respective, deoarece ar fi un număr mult mai mare de persoane care ar fi deja „educate" în aceste elemente financiare și ar înțelege mult mai bine avantajele, pe de o parte și riscurile, pe de altă parte, ale unui mod de lucru tranzacțional.

Situația care este delicată în acest moment este aceea în care toate aceste elemente, cunoștințe, deziderate, ar trebui să fie transmise, explicate și asumate și de alte comunități, în special adresarea către zona rurală, către oameni care trăiesc în multe zone cu o infrastructură săracă, cu populație îmbătrînită și reticentă la tot ce înseamnnă tehnologie și nou.

Aici, este nevoie de o sinergie între autorități publice locale și centrale, mediul de afaceri, investitori, sistem financiar, IT, educație, sistem financiar, etc.

Prin urmare, câteva soluții ar fi următoarele:

– facilități acordate tinerilor pentru stabilirea în mediul rural și dezvoltarea de antreprenoriate în acele zone, prin reducere de impozite și taxe, sau facilități la achiziționarea de active, cu mențiunea dezvoltării comunității locale;
– acordarea de finanțare cu anumite avantaje (de ex. reducerea dobânzii, perioadă de grație etc.), prin care administrațile publice locale, care intră în astfel de proiecte, atrag forță de muncă pe domeniul antreprenorial și nu public, creează facilități pentru investitori și creează infrastructură pentru dezvoltarea sistemului informatic, educațional, de sănătate publică;

Câștigarea zonei rurale și dezvoltarea acesteia este una dintre prioritățile pe care mediul de afaceri, împreună cu administrația publică, ar trebui să se concentreze.

Crearea în cadrul comunităților locale a unor entități care să cuprindă mediul public local și antreprenoriatul local și care să se promoveze și să se dezvolte prin atragerea de finanțare, investitori, proiecte europene, sau alte tipuri de granturi, ar conduce la întinerirea populației locale, generearea de oportunități prin crearea de locuri de muncă și ar sta la baza unei comunități în creștere de oameni pregătiți, educați și conștienți de schimbare și de modul în care o perpetuează.

Astfel, în timp, prin conștientizare, prin educare, prin atragerea de noi oameni în astfel de comunități și proiecte, se va crea o masă suficient de mare de oameni,

care va schimba din temelii modul de lucru actual, care va înțelege că între binele personal și al comunității există o legătură, că binele lui depinde de binele fiecărui alt individ care contribuie corect la asigurarea unor venituri către bugetul de stat, care sunt folosite responsabil și corect pentru problemele care chiar sunt importante, la fel cum, binele comunității depinde de binele fiecărui individ care conștientizează, care dorește să creeze plus valoare pentru sine și pentru cei de lângă el, care consideră că este ajutat de un sistem corect și înțelege că impozitele și taxele pe care le plătește sunt alocate acolo unde e nevoie, iar acest lucru se vede și se simte.

Singura întrebare pe care rămâne să o adresez vouă, cititorilor, este:
***„Vrem acest lucru?" și dacă răspunsul este „Da!", atunci, „De când începem să ne implicăm?"***

# 8. CUM INFLUENȚEAZĂ POLITICA MONETARĂ COMPANIILE?

***Péter BALOGH***

În decursul timpului mai mulți prieteni, elevi, studenți, oameni de afaceri, unele cadre didactice mi-au pus câteva întrebări simple, pentru care răspunsurile îmi erau evidente, nu foarte ușoare totuși. Intrebările erau de genul următor: „*Cu ce se ocupă banca centrală?*", „*Ce rol au băncile centrale în economia reală și în special cum influențează activitatea întreprindelor? Noi știm că există banca centrală sau banca națională, cum i se mai spune, dar totuși, ce face ea, e chiar așa de importantă în viața noastră? Oare nu se exagerează rolul băncilor centrale*?"

Auzim, de multe ori în media, că banca centrală *a stabilit cursul de schimb* la valoarea de x lei/euro, *a stabilit rata dobânzii de politica monetară* la y%, a hotărât *diminuarea rezervelor minime obligatorii* la z% din pasivele (depozitele) băncilor. *Rata inflației* a ajuns la w%!

Oare ce înseamnă asta pentru noi, oamenii de rând și pentru întreprinderile noastre?

Sau poate auzim informații mai puțin plăcute: „*Banca centrală este de vină pentru creșterea ratelor la creditele luate în franci elvețieni sau euro*."; „*Din cauza băncii centrale dobânzile la credite sunt foarte mari, iar întreprinderile nu pot accesa credite pentru dezvoltarea activității lor".*

Toate acestea, *rata dobanzii de politică monetară, cursul de schimb, rata rezervelor minime obligatorii, creditarea băncilor de către banca centrală, acceptarea depozitelor băncilor de către banca centrală, inflația*, sunt noțiuni și elemente care țin de politica monetară a unei bănci centrale, iar băncile centrale doresc existența unor politici monetare eficiente.

## Ce este de fapt politica monetară?

Conceptul de politică monetară este relativ nou în știința economică. Se spune că prima intervenție de politică monetară a fost în 1929, când Federal Reserve, banca centrală americană (FED) a încercat să diminueze efectele crizei financiare, însă în realitate a agravat criza. Politica monetară poate fi definită în mai multe feluri, însă conform unei definiții mai simple, politica monetară este procesul prin care autoritatea monetară a unui stat acționează asupra anumitor variabile monetare pentru a influența anumite variabile economice. Și mai simplu spus, băncile centrale

controlează oferta sau cantitatea de bani din piață, acționează asupra volumului/cantității creditului din piață, acționează asupra ratelor dobânzilor din piață și bineînțeles asupra cursului de schimb valutar.

Se pare că banca centrală este unul dintre actorii cei mai puternici ai vieții economice. De aceea, politica monetară a băncii centrale este foarte importantă pentru realizarea obiectivelor macroeconomice ale unei țări, cum ar fi: creșterea economică, diminuarea șomajului, asigurarea stabilității prețurilor și echilibrul balanței de plăți. Putem deduce că realizarea obiectivelor macroeconomice se poate realiza prin colaborarea și existența unei legături strânse cu guvernul și celelalte autorități ale statului, cu instituțiile europene și chiar cu asociațiile și organizațiile profesionale și cu sindicatele.

Deoarece politica monetară este atât de importantă pentru economia reală, băncile centrale trebuie să își atingă obiectivele în mod eficace și eficient. Unul din instrumentele cele mai importante pentru realizarea obiectivelor politicii monetare este comunicarea.

## Comunicarea băncilor centrale

O lungă perioadă de timp, băncile centrale erau secretoase, nu comunicau aproape deloc sau comunicau ambiguu. Este renumit mesajul transmis de către Alan Greenspan, fost președinte al Federal Reserve, unei audiențe formate din oameni de afaceri, mesaj care scoate în evidență înclinația băncilor centrale de a nu comunica clar: „*Cred că ar trebui să vă avertizez că, dacă vă este foarte clar ceea ce am spus, probabil că m-ați înțeles greșit*!"

Înainte de 1990, băncile centrale considerau că trebuie să fie opace în comunicare, acesta fiind un lucru necesar. Instrumentele politicii monetare sunt puține și greu de manevrat, băncile centrale putându-se folosi mai eficient de pârghia ratei dobânzii pe termen scurt, însă ele trebuie să influențeze toate dobânzile din economie, precum și prețurile tuturor bunurilor.

Începând cu anii '90, situația a început să se schimbe. Băncile centrale au început un proces de deschidere către public. O lungă perioadă de timp se credea că asigurându-se stabilitatea prețurilor, aceasta este suficientă pentru asigurarea creșterii economice pe termen lung. Astfel, pentru asigurarea cât mai ușoară a stabilității prețurilor, băncile centrale au început să devină transparente. În 1990, Banca Centrală a Noii Zeelande a implementat pentru prima dată *țintirea directă a inflației*. Pe parcurs, tot mai multe bănci centrale au recunoscut că un angajament credibil, serios, al autorității monetare pentru o țintă numerică exactă a inflației însemna un angajament al acestora de a comunica clar ce se dorește prin intermediul politicii monetare, cum se va ajunge la această țintă, cum se va influența climatul economic, nivelul de dezvoltare economic general. O bună comunicare conduce la creșterea eficacității și eficienței politicii monetare, la creșterea responsabilității băncii centrale și a credibilității ei. Următoarele țări care au adoptat această strategie au fost Canada și Marea Britanie.

Totuși, cum poate comunicarea să îmbunătățească implementarea politici monetare? Jenkins (2001) explică faptul că o bună comunicare pune banca centrală și piețele financiare pe aceeași undă de gândire. Înainte de creșterea transparenței băncilor centrale se credea că piețele și agenții economici nu trebuie să cunoască intențiile băncilor centrale în ceea ce privește nivelul dobânzilor de politică monetară, ci dimpotrivă, să fie surprinse de deciziile băncilor centrale, iar agenții economici să reacționeze rapid pentru a-și retrasa strategiile economico-financiare în funcție de nivelul ratelor dobânzilor stabilite de băncile centrale. În ultimii 25 de ani s-a presupus că este util ca piețele, agenții economici, publicul în general să aibă capacitatea să anticipeze deciziile băncilor centrale cu privire la evoluția ratei dobânzii de politică monetară. Dacă piețele și publicul înțeleg obiectivele politicii monetare, precum și instrumentele ce se vor folosi pentru atingerea obiectivelor, dacă piețele înțeleg percepția băncii centrale asupra situației economice a țării, atunci mecanismele de transmisie a politicii monetare vor funcționa mai bine, iar inflația va fi controlată mai eficient.

Putem spune că, banca centrală, după o lungă perioadă de opacitate, în prezent are sarcina să promoveze înțelegerea cât mai clară a ceea ce dorește să obțină într-o perioadă de timp determinată în privința nivelului inflației, „să modeleze" oarecum așteptările și comportamentul agenților economici, în așa fel încât să nu fie surprinși de deciziile băncii centrale. În acest fel, autoritățile monetare își îmbunătățesc capacitatea de a atinge nivelul țintit de inflație, contribuind la creșterea economică într-o manieră solidă.

Până acum am tot vorbit de ce este importantă comunicarea deschisă pentru o bancă centrală, adică ne-am referit mai mult la nevoile băncilor centrale, fără a ne referi la nevoile agenților economici. Poate că nici nu este nevoie să ne referim la efectele comunicării deschise cu privire la implementarea politicii monetare de către băncile centrale asupra agenților economici, pentru că sunt evidente, implicite. Întreprinderile și publicul general, în mod normal sunt interesate despre lucrurile care le afectează activitatea de zi cu zi, respectiv: *care a fost și care sunt previziunile de creștere a prețurilor pentru următoarea perioadă, cum vor evolua ratele dobânzilor pe piața bancară, care va fi posibila evoluție a cursului de schimb valutar, având în vedere situația economică existentă*.

Banca Națională a României (BNR), după 16 luni de pregătire prealabilă, a adoptat țintirea directă a inflației, în luna august 2015. În această perioadă de pregătire, BNR a îndeplinit și o serie de obiective importante pentru realizarea cu succes a țintirii inflației, cum ar fi: diminuarea ratei inflației sub 10%, creșterea credibilității BNR-ului, creșterea transparenței și responsabilității BNR-ului, îmbunătățirea comunicării cu publicul și piețele financiare, inclusiv în ceea ce privește strategiile de politică monetară.

Cunoașterea politici monetare a băncii centrale permite întreprinderilor o îmbunătățire în anticiparea evoluțiilor inflaționiste, ceea ce permite formularea de strategii

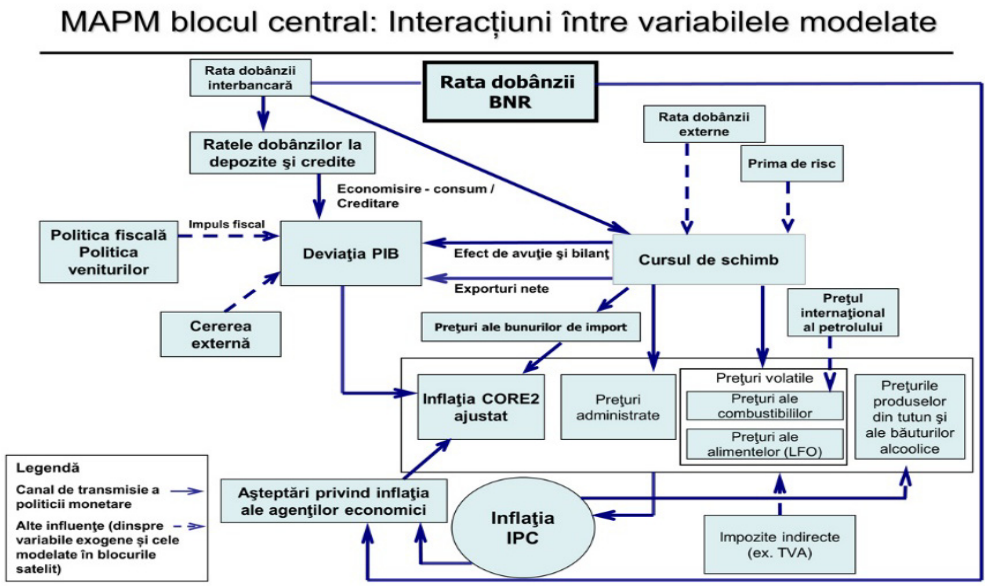
de afaceri pe termen mediu, o mai bună organizare a activității lor, o mai bună bugetare a veniturilor și cheltuielor, precum și o creștere a eficienței lor, cu efect benefic asupra întregii economii și a nivelului de trai al populației.

## Cum influențează deciziile de politică monetară activitatea întreprinderilor?

Operațiunile de politică monetară sunt implementate prin intermediul sistemului financiar-bancar, deci nu există o influență directă asupra activității agenților economici. Banca centrală folosește o verigă intermediară, respectiv băncile, pentru a influența cantitatea și costul monedei, în așa fel încât să se influențeze evoluția economiei și să mențină prețurile stabile.

Deciziile de politică monetară se transmit în economie prin intermediul unor canale de transmisie. Mecanismul de transmisie a politicii monetare reprezintă totalitatea canalelor prin care banca centrală, utilizând un set variat de instrumente de politică monetară, poate influența dinamica cererii agregate și a prețurilor din economie. Există 4 variabile monetare care sunt utilizate de banca centrală pentru influențarea variabilelor economice, și anume: moneda, creditul, dobânda și cursul de schimb. Mai exact, băncile centrale controlează oferta sau cantitatea de bani din piață, acționează asupra volumului/cantității creditului din piață, acționează asupra ratelor dobânzilor din piață și bineînțeles, asupra cursului de schimb valutar.

Mecanismul de transmisie a politici monetare este un proces complex care, adaptat economiei românești, poate fi reprezentat în mod simplificat astfel:


MAPM blocul central: Interacțiuni între variabilele modelate
Rata dobânzii interbancară
Rata dobânzii BNR
Rata dobânzii externe
Ratele dobânzilor la depozite şi credite
Prima de risc
Economisire - consum / Creditare
Impuls fiscal
Politica fiscală Politica veniturilor
Deviaţia PIB
Efect de avuţie şi bilanţ
Cursul de schimb
Exporturi nete
Preţul internaţional al petrolului
Cererea externă
Preţuri ale bunurilor de import
Inflaţia CORE2 ajustat
Preţuri administrate
Preţuri volatile
Preţuri ale combustibililor
Preţuri ale alimentelor (LFO)
Preţurile produselor din tutun şi ale băuturilor alcoolice
Legendă
Canal de transmisie a politicii monetare
Alte influenţe (dinspre variabile exogene şi cele modelate în blocurile satelit)
Aşteptări privind inflaţia ale agenţilor economici
Inflaţia IPC
Impozite indirecte (ex. TVA)

*Sursa:* www.bnr.ro

Să încercăm să explicăm în mod simplist modul în care modificarea variabilelor monetare influențează activitatea agenților economici:

Obiectivul principal al politicii monetare este asigurarea și menținerea stabilității prețurilor, pentru care, băncile comerciale folosesc o serie de instrumente pentru a controla cantitatea de monedă din economie.

Controlul ofertei de monedă din economie influențează o serie de variabile care au legătură cu activitatea agenților economici:

- influențează volumul mijloacelor de plată aflate la dispoziția populației și a agenților economici pentru plata bunurilor și serviciilor;
- influențează nivelul investițiilor făcute de agenți economici, prin intermediul ratei dobânzii la care se finanțează aceștia, cu impact direct asupra volumului producției;
- influențează nivelul șomajului, sau altfel spus, într-un sens mai pozitiv, nivelul gradului de ocupare a forței de muncă;
- influențează activitatea externă a agenților economici și anume volumul importurilor și exporturilor unei țări.

Am precizat anterior că banca centrală se folosește de sistemul financiar-bancar pentru a implementa politica monetară. Banca centrală „se întâlnește" cu băncile comerciale pe pieţele financiare, mai exact pe piața monetară și pe piața valutară.

Piața monetară este locul unde băncile comerciale își plasează excedentul de lichidități, respectiv, își asigură nevoile temporare de lichidități. Pe lângă faptul că băncile comerciale își reglează dezechilibrele legate de fluxurile de lichidități, piața monetară este folosită de banca centrală pentru a aproviziona sistemul bancar cu monedă primară, prin tranzacții bilaterale dintre banca centrală și băncile comerciale cu diverse tipuri de creanțe (în general titluri de stat, creanțe bancare, titluri private etc.) în schimbul disponibilităților în cont sau al numerarului. Din acest motiv, piața monetară mai este cunoscută și sub denumirea de piața monedei primare (centrale).

Trebuie să spunem că BNR și în general băncile centrale au influență directă asupra bazei monetare sau monedei primare, prin intermediul căreia își realizează obiectivele imediate de politică monetară. Bazei monetare sau monedei primare i se spune masa monetară M0 și cuprinde:

- numerarul aflat în circulație
- numerarul aflat în casieriile băncilor
- disponibilitățile băncilor la Banca Națională.

Numerarul în circulație și numerarul aflat în casieriile băncilor reprezintă numerarul din afara băncii centrale, adică emisiunea bănească.

## Ce se întâmplă în cazul în care BNR influențează oferta de monedă?

Banca centrală este singurul furnizor de monedă primară, astfel că, dacă dorește să atingă un anumit nivel al ratei dobânzii de pe piața monetară, modifică nivelul bazei monetare. De exemplu, dacă dorește creșterea ratei dobânzii pe piața monetară, banca centrală va reduce oferta de monedă primară.

Oferta de monedă, fiind redusă comparativ cu cererea de monedă, va conduce la creșterea ratelor de dobândă, ceea ce face ca agenții economici să acceseze credite bancare mai scumpe, care vor avea ca efect diminuarea investițiilor, a producției și creșterea șomajului. Putem spune că această măsură, a reducerii ofertei de monedă, conduce la atenuarea creșterii economice.

În situația inversă, când oferta de monedă depășește cererea de monedă, are loc de fapt ieftinirea banilor din economie, astfel ratele dobânzilor vor scădea, creditele sunt mai accesibile agenților economici, care vor realiza investiții mai mari, care vor conduce la creșterea producției. Creșterea producției antrenează automat nevoia de angajare de personal suplimentar, ceea ce determină creșterea gradului de ocupare a forței de muncă sau diminuarea șomajului. Diminuarea ratei dobânzilor va antrena și populația la un consum mai mare, adică crește cererea de bunuri și servicii. Însă, în cazul în care oferta internă de bunuri și servicii nu acoperă cererea, se ajunge la creșterea prețurilor, adică la inflație. Neacoperirea cererii interne de oferta internă va stimula importurile, ceea ce va determina deprecierea monedei naționale.

Mecanismele de transmitere a politicii monetare asupra economiei reale se realizează prin următoarele canale:

- canalul prețurilor
- canalul ratei dobânzii
- canalul creditului
- canalul anticipațiilor privind inflația
- canalul cursurilor de schimb.

## Canalul prețurilor

Canalul prețurilor se referă la modul în care moneda exercită influență asupra prețurilor. În literatura de specialitate se spune că o creștere regulată și anunțată a masei monetare, care ar fi de natură să diminueze anticipațiile inflaționiste ale agenților economici poate avea o influență favorabilă asupra consumului și investițiilor, crescând capacitatea de cumpărare a agenților economici, determinând creșterea cheltuielilor acestora.

Mai explicit și pentru simplificarea explicației considerăm că pentru o anumită ofertă de monedă există un anumit nivel al prețurilor, respectiv cererea este egală cu oferta de bunuri, în condițiile unei ocupări depline a forței de muncă. În cazul în

care se crește oferta de monedă, are loc creșterea prețurilor bunurilor și creșterea cererii. Însă, în cazul în care, creșterea cererii globale, în condițiile creșterii ofertei de monedă, depășește potențialul de creștere a economiei, se accentuează fenomenul inflației. Înseamnă că economia reală nu dispune de factori de producție (capital, personal și resurse) suficienți pentru a acoperi cererea în creștere determinată de creșterea ofertei de monedă și atunci se înregistrează creșterea generalizată a prețurilor.

Prin modificarea cantității de monedă se modifică și averea agenților economici, astfel agenții economici vor cheltui surplusul de monedă care le apare ca urmare a majorării masei monetare, respectiv își vor diminua cheltuielile în cazul reducerii patrimoniului lor ca urmare a diminuării ofertei de monedă în vederea protejării averii lor.

## Canalul ratei dobânzii

Economia reală este influențată de ratele dobânzilor practicate de băncile comerciale la depozitele atrase și la creditele acordate. Astfel, un agent economic va lua decizii cu privire la economisirea sau investirea surplusului de bani, în cazul în care îi are, în funcție de nivelul dobânzilor oferite pentru depozitele atrase de băncile comerciale. În mod similar, un agent economic va lua decizii de creștere a capacităților de producție prin contractarea de credite bancare în funcție de nivelul ratei dobânzii la creditele oferite de băncile comerciale.

Pe termen mediu și lung nivelul dobânzilor la depozite și credite este influențat de nivelul ratei dobânzii de politică monetară stabilit de banca centrală. În general, dacă nivelul dobânzilor este redus, agenții economici sunt stimulați să crească investițiile în capacități de producție și să crească consumul în defavoarea economisirii, în acest fel crescând și cererea agregată de bunuri și servicii. În același timp, crescând capacitățile de producție, crescând și cererea de bunuri și servicii, agenții economici au nevoie de personal suplimentar pentru onorarea cererii ridicate, acest lucru contribuind la diminuarea șomajului.

În situația inversă, când ratele dobânzilor sunt mari, agențiii economici au opțiunea de a alege câștigarea de bani suplimentari apelând fie la o metodă mai ușoară, economisirea, plasându-și surplusul de bani în depozite bancare, fie apelând la metoda mai grea, investirea banilor în capacități de producție. În general, pe termen scurt, la creșterea ratelor dobânzii, agenții economici sunt stimulați să economisească în detrimentul creșterii investițiilor în capacități de producție și al consumului, cu efecte implicite și asupra pieței forței de muncă. Creșterea ratei dobânzii determină implicit și diminuarea cererii de bunuri și servicii.

Nivelul ratei dobânzilor influențează și volumul fluxurilor externe de capital. Astfel, o valoarea ridicată a ratei dobânzilor comparativ cu nivelul dobânzilor de pe

piețele externe impulsionează intrarea de capital străin în țară, ceea ce conduce la aprecierea monedei naționale, fiind impulsionate importurile de bunuri. În situația inversă, adică un nivel al ratelor dobânzilor mai mici descurajează investitorii străini să își plaseze fondurile disponibile în țară, ceea ce determină deprecierea monedei naționale și creșterea competitivității produselor fabricate în țară pe piețele externe, mai exact creșterea exporturilor.

## Canalul creditului

Canalul creditului reflectă influența politicii monetare asupra economiei reale prin intermediul ofertei de credite bancare. Băncile comerciale în funcție de politica monetară aplicată de banca centrală au posibilitatea de a-și plasa fondurile fie în titluri financiare (de ex. titluri de stat), fie în credite acordate agenților economici.

În cazul în care politica monetară este restrictivă, rata dobânzii de politică monetară este ridicată, nivelul rezervelor minime obligatorii sunt mari, băncile pot opta pentru plasarea banilor în titluri financiare în loc de acordarea de credite bancare agenților economici. În situația inversă, în care politica monetară este mai relaxată, ratele dobânzilor fiind mai mici, băncile sunt stimulate să își plaseze fondurile în credite bancare acordate agenților economici și populației.

Se știe că agenții economici au acces limitat la piața de capital, capacitatea acestora de a emite titluri pentru finanțarea propriei activități este limitată, astfel că sunt dependenți de creditul bancar.

În ceea ce privește legătura dintre oferta de monedă și nivelul creditului bancar putem spune că la creșterea ofertei de monedă de pe piață, deci a volumului de lichidități, are loc creșterea volumului depozitelor atrase și a volumului creditului bancar acordat de băncile comerciale, ceea ce stimulează agenții economici să contracteze credite bancare pentru investiții în dezvoltarea capacităților de producție și creșterea cheltuielilor de consum.

## Canalul anticipațiilor privind inflația

Agenții economici își bazează deciziile și comportamentul lor pe informațiile furnizate de băncile centrale. În ultimele decenii a devenit esențial ca pentru atingerea țintelor inflației, băncile centrale să manifeste transparență ridicată în procesul de comunicare cu publicul, cu efecte benefice și în luarea deciziilor strategice de dezvoltare a agenților economici. În cazul în care așteptările agenților economici cu privire la evoluția generalizată a prețurilor sunt clare, ei pot să își planifice pe termen mediu și lung nivelul prețurilor practicate, nivelul costurilor pentru producerea bunurilor și prestarea serviciilor, cu condiția esențială ca transparența în comunicare și credibilitatea băncii centrale să fie ridicată.

Modificarea bruscă pe termen foarte scurt a prețurilor de către agenții economici ca urmare a așteptărilor reduse cu privire la nivelul inflației este costisitoare, aceștia fiind obligați să își recalculeze costurile de producție a produselor, fiind nevoiți să suporte costuri suplimentare cu promovarea produselor pentru a fi competitive. Acest canal al așteptărilor inflaționiste este hotărâtor în procesul de formare a prețurilor bunurilor de către producători și comercianți. Percepția agenților economici cu privire la capacitatea băncii centrale de a-și atinge obiectivele influențează așteptările cu privire la nivelul inflației.

## Canalul cursurilor de schimb

Agenții economici cu activitate pe piețele externe sunt influențați de mecanismul cursului de schimb. Cursul de schimb influențează prețul bunurilor produse pe piața internă comparativ cu prețul bunurilor produse pe piețele externe. Exportatorii doresc ca moneda națională să se deprecieze în timp, pentru că vânzând în valută bunurile produse în țară, ei obțin de fapt mai mulți lei deoarece cursul de schimb este mai mare. Importatorii câștigă dacă moneda națională se apreciază, adică scade cursul de schimb valutar. Adică, importatorii achiziționează bunuri la prețuri stabilite în valută, astfel că dacă prețul valutei comparativ cu moneda națională scade, atunci importatorul achiziționează la un preț echivalent în lei mai mic, ceea ce face ca agentul economic respectiv să fie mai competitiv din punctul de vedere al prețurilor pe piața internă.

Politica monetară influențează prețurile și competitivitatea întreprinderilor naționale, comparativ cu prețurile competitorilor externi. În funcție de nivelul ratelor dobânzilor sunt stimulate sau nu intrările de capital străin, acestea având influență asupra cursului de schimb valutar, situație explicată anterior. Însă, într-o economie deschisă o bancă centrală nu poate fi indiferentă la nivelul cursului de schimb valutar. Inevitabil, sunt și vor exista situații în care banca centrală intervine pe piața valutară. Ce se întâmplă în acest caz? Intervenția băncii centrale pe piața valutară determină modificarea bazei monetare, cu efect direct asupra obiectivelor operaționale interne. Astfel, cumpărarea de valută are ca efect creșterea bazei monetare – se injectează mai multă monedă națională cumpărând valută –, iar vânzarea de valută are ca efect diminuarea bazei monetare – se sterilizează piața de monedă națională.

## Concluzii

Mecanismele de transmitere a efectelor politicii monetare sunt complexe, iar opiniile specialiștilor cu privire la canalalele utilizate pentru realizarea obiectivelor politicii monetare sunt variate. Un lucru este cert, politica monetară are o influență notabilă asupra activității tuturor agenților economici și asupra populației, iar rolul

băncii centrale în economia reală este covârșitor. Reglând cantitatea de monedă prin intermediul diferitelor mecanisme, băncile centrale, pe lângă obiectivul fundamental de asigurare și menținere a stabilității prețurilor, contribuie la asigurarea unei creșteri economice durabile și echilibrate, la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, la echilibrarea tranzacțiilor economice și financiare ale unei țări cu restul lumii cu efecte benefice asupra economiei reale.

**Disclaimer:** Prezentul capitol prezintă parerile autorului și nu reprezinta opinia BNR.

## BIBLIOGRAFIE

Alan S. Blinder; Michael Ehrmann; Marcel Fratzscher; Jakob De Haan; David-Jan Jansen, (2008), Central bank communication and monetary policy: a survey of theory and evidence, Working Paper 13932, National Bureau Of Economic Research, http://www.nber.org/papers/w13932

Angela, Boariu (2005), Mecanisme de transmitere a politicii monetare asupra economiei reale, Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza" din Iași;

Cerna, S. (2009). Economie monetară. Ed. Universității de Vest;

Ianthi Vayid (2013), Central Bank Communications Before, During and After the Crisis: From Open-Market Operations to Open-Mouth Policy, Bank of Canada, Working Paper 2013-41, 2013;

Jenkins, P. (2001) Communicating Canadian Monetary Policy: Towards Greater Transparency, Bank of Canada Review. (Summer): 45–50;

Michael Ehrmann,Marcel Fratzscher (2005), How should central banks communicate?, European Central Bank, Working paper series no. 557 / november 2005

Balogh, Péter, Bolocan, M., & Mutu, S. (2010). Central Banks' Responsability in Monetary Policy Communication. International conference Geba 2010 – Globalization and Higher Education in Economics and Business Administration. Iasi: Faculty of Economics and Business Administration, „Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi.

www.bnr.ro

# 9. STRATEGII DE STOPARE A MIGRAȚIEI PERSONALULUI MEDICAL CENTRATE PE MĂSURI FINANCIARE

*Ecaterina GRĂJDIERU, Claudiu COMAN*

## Introducere

În ultimii ani, fenomenul migrației internaționale a personalului medical a luat amploare, accentuând, în unele țări, problema crizei de personal. În acest context, recrutarea internațională de personal medical a ajuns să fie o practică uzuală pentru multe state, ca o soluție pentru acoperirea lipsurilor de personal, devenind pe de altă parte o reală problemă pentru țările sursă. Accelerarea recrutării din aceste țări conduce la destabilizarea sistemelor naționale de sănătate (deja afectate de dificultățile financiare).

Practica recrutării de personal medical din țările sărace are un dublu efect negativ: sporirea numărului de medici încurajați să plece de salariile mari promise de țările bogate; accentuarea ineficienței sistemelor de sănătate prin micșorarea numărului de specialiști. La aceste două aspecte etice se poate adăuga și un al treilea. Prin organismele monetare internaționale (precum Fondul Monetar Internațional și Banca Mondială), țările sărace sunt obligate să facă sacrificii financiare în sectorul public, care include și sistemul sanitar și păturile sociale cele mai dezavantajate. Prin contextualizarea problemei migrației personalului medical din această perspectivă, problema etică a responsabilității se deplasează de la nivelul individului (medicul care decide să emigreze) la nivelul statelor bogate care devin responsabile moral pentru problemele de dreptate socială apărute în statele sărace.

Fenomenul migrației personalului medical în străinătate s-a intensificat ca urmare a aderării României la Uniunea Europeană. În cazul acestei categorii socio-profesionale, responsabilitatea socială este mult mai mare și fundamentată pe nevoia de sănătate a persoanelor. Dreptul la sănătate este unul esențial, iar personalul medical reprezintă protectorii imediați ai acestui drept.[1] Totuși, garantarea lui este pusă sub semnul întrebării în condițiile în care fluxul de migrație al cadrelor medicale este în continuă creștere.

[1] Manea, T., 2011, *Migrația medicilor români, o problemă de încredere?*, Revista Română de Bioetică, 9(3): 1–2

Multe țări se confruntă cu un deficit al cadrelor medicale. Astfel, emigrarea a constituit o soluție rapidă pentru acoperirea necesarului de personal medical în anumite state din Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OCED) care s-au confruntat sau se confruntă cu lipsa forței de muncă în domeniul sanitar, după 2000.[2] Conform Organizației Mondiale a Sănătății (OMS), în 2006, la nivel mondial exista un deficit mai mare de 4,3 milioane personal medical, țările în curs de dezvoltare fiind cele mai afectate. Cererea, nevoia și oferta de personal medical sunt influențate de factori multipli: fenomenul de îmbătrânire a populației și a forței de muncă; utilizarea în tot mai mare măsură a serviciilor medicale; costurile tot mai mari din sectorul sănătății în contextul constrângerilor bugetare. Cu un număr mare de posturi vacante și niveluri ale personalului intern mai scăzute decât ar fi necesar, țările cu venituri mari vor avea nevoie de un număr din ce în ce mai mare de personal medical migrant.

Migrația medicilor și a cadrelor didactice medicale din România este un fenomen care nu poate fi stopat, dar poate fi controlat și folosit în interes național. Codurile etice de recrutare a personalului medical ar trebui să funcționeze ca un instrument de protejare a resursei medicale în țările în curs de dezvoltare, sau oriunde resursa umană este deficitară. Aceste coduri sunt un început de problematizare a unei responsabilități morale globale pe care o au țările bogate față de cele sărace.[3] Controlul acestei probleme se poate face atât prin strategii la nivel național, cât și prin stabilirea unor norme și principii la nivel european pentru despăgubirea țărilor care investesc în formarea medicilor care aleg să profeseze în afara țării. Păstrarea specialiștilor din domeniul medical în țară se poate realiza prin utilizarea diferitor pârghii de natură economică, bugetară, fiscală și chiar educațională.

## Evoluția fenomenului migrației medicilor români în străinătate

Potrivit datelor deținute de Colegiul Medicilor, plecările medicilor români în străinătate sunt destul de însemnate, mai cu seamă din principalele centre universitare ale țării (București, Cluj, Iași, Timiș). Faptul că pleacă mulți medici din orașele mari poate fi explicat și prin existența unor rețele de migrație, a unor schimburi instituționale tradiționale între centre universitare sau a unui acces mai bun la informații privind emigrarea, cum ar fi târgurile de job-uri etc.[4]

---

[2] În cadrul țărilor membre OECD, aproximativ 20% din doctori sunt născuți în altă țară.

[3] Held, V., *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*, 2006, Oxford University Press, pp. 106–128

[4] Ryan, L., *Migrant Women, Social Networks and Motherhood: The Experiences of Irish Nurses in Britain. Sociology,* 2007, 41 (2), 295–312.

Cele mai frecvente țări de destinație sunt Franța, Marea Britanie, Germania, Italia, Spania, Suedia, Irlanda, Olanda, Canada, Belgia, Austria, Portugalia și Cipru. Se remarcă, de asemenea, faptul că specializările cele mai solicitate de către angajatorii din străinătate au fost cele de medicină generală, medicină de familie, chirurgie generală, anestezie și terapie intensivă. Conform datelor statistice (Colegiul Medicilor din Romania 2012), numărul medicilor plecați până în prezent este de cca. 20.000, din care 10.000 de medici au plecat înainte de aderarea României la Uniunea Europeană, iar cca. 10.000 de medici au plecat în următorii 5 ani. Îngrijorător este faptul că anual intră în sistemul românesc de sănătate 3.000 de medici și ies aproape 3.500.[5] Prin urmare, numărul medicilor plecați în fiecare an îl depășește pe cel al medicilor specialiști pe care-i produce în fiecare an școala românească.

Perspectivele se arată sumbre, în condițiile în care solicitările către Ministerul Sănătății de eliberare a documentelor necesare recunoașterii în celelalte state membre a titlurilor oficiale de calificare în meseria de medic obținute în România („certificatele de conformitate", sau așa-numitele „good standing") cresc an de an, numărul acestora în anul 2011 atingând o cifră record de 6.160 de cereri (Ministerul Sănătății, 2011). Un studiu realizat de Federația „Solidaritatea Sanitară" în anul 2010, în regiunea SUD-EST a rezultat faptul că 38% din medici sunt hotărâți să plece în străinătate, iar 30% din angajații sanitari au făcut deja demersuri pentru a pleca sau urmează să le facă.[6]

## Cauzele producerii crizei

Rapoartele OMS și OCED au evidențiat principalele motive ale migrației internaționale a medicilor: creșterea nivelului veniturilor, accesul la noile tehnologii medicale, posibilitatea de a oferi un viitor mai bun copiilor. La acestea se adaugă alți factori specifici precum: specializarea crescută a serviciilor de sănătate, îmbătrânirea populației în unele țări, accesul sporit la informație, îmbunătățirea posibilităților de transport.

Gradul de satisfacție profesională a medicilor prin prisma venitului obținut este dependent de nivelul de dezvoltare economică a țării și poate fi determinat prin compararea venitului brut individual al medicilor cu nivelul mediu al salariilor pe economie. Statisticile internaționale evidențiază discrepanțe mari între țări. Astfel, la nivelul anului 2009, raportul dintre venitul brut individual al unui medic și salariul mediu pe economie a fost de 1,4 în Ungaria, 2,6 în Franta, 3,1 în Olanda, 3,3 în

[5] Colegiul Medicilor din România, disponibil la: http://www.cmr.ro

[6] Federația *„Solidaritatea Sanitară"* din România, 2010, http://cercetare-sociala.ro/index.php/studii-ghiduri/studii/item/44-calitatea-vietii-profesionale-si-tendinta-de-migratie-a-personalului-din-sistemul-sanitar

Germania, 3,7 în S.U.A., 4,3 în Marea Britanie etc. În cazul medicilor specialiști, acest raport este mult mai mare. În România, raportul dintre salariul de bază (fără sporuri) și câștigul mediu brut la nivel național în anul 2009 a fost de 1,003 în cazul medicilor primari și 0,53 în cazul medicilor rezidenți de anul I.[7] Aceste date subliniază sentimentul medicilor că valoarea lor socială este ignorată prin „mesajul salarial", sugerându-se că atât valorează pregătirea lor raportată la nivelul societății.

Prin urmare, salarizarea în sistemul sanitar constituie una din cele mai grave probleme ale acestuia și tinde să devină principala cauză a exodului medicilor și a cadrelor didactice din sectorul sanitar. Totuși, această problemă nu a fost abordată niciodată foarte serios de către autorități, ceea ce a avut drept efect scăderea calității serviciilor medicale. Salarizarea în sistemul sanitar suferă de ceea ce am putea numi „eroarea socialistă": încadrarea într-un model uniformizant, caracterizat de o distribuție a veniturilor pe modelul clopotului lui Gauss. Plățile informale se dezvoltă ca o reacție compensatorie la această forțare a normalității, veniturile realizate în urma lor înregistrând o variație mult mai amplă, adică mai apropiată de cea caracteristică unui asemenea domeniu de activitate. În felul acesta s-a ajuns la situația în care veniturile sistemului sanitar sunt caracterizate simultan de două modele diferite: cel oficial (un model ce forțează egalități), și cel real, dezvoltat în conformitate cu aspirațiile economice normale ale profesioniștilor și aflat într-o relație de dependență de realitățile „pieței".

Sistemul de salarizare din sănătate, adică sistemul bugetar de salarizare, este tributar la modul cel mai profund unui model socialist de organizare, adică principiului unei egalități forțate. Dacă adecvarea acestui model la diferitele sectoare bugetare poate fi discutată, în ceea ce privește sectorul sanitar este vorba în mod clar de o inadecvare de substanță. Argumentul fundamental în acest sens îl constituie diferențele imense între profesioniști în ceea ce privește pregătirea, efortul personal și rezultatele, dublate de talentul personal. Acest sistem de salarizare are la ora actuală o dimensiune considerabilă de inechitate raportat chiar la propriile principii, respectiv cele egalitariste.

Medicii pleacă nu doar din cauza salariilor mici, ci și pentru că nu li se apreciază munca, sunt vânați și echivalați cu funcționarii publici, nu au siguranță pentru ei și pacienți în exercitarea actului medical și nu se pot realiza profesional. Gradul de satisfacție profesională a medicilor depinde și de condițiile de desfășurare a muncii: dotări, echipamente corespunzătoare de protecție a muncii ș.a. Mulți medici din România lucrează în condiții vitrege, neavând uneori la dispoziție nici măcar medicamentele sau unele consumabile (mănuși, bandaje etc.) necesare pentru a le administra pacienților un tratament corespunzător. Adăugând la aceste elemente, care țin de slaba finanțare a sistemului de sănătate publică, și alți factori specifici, cum ar fi condițiile

[7] Institutul Național de Statistică, 2010

de stres, suprasolicitarea la locul de muncă, lipsa de recunoaștere și de respect pentru importanța muncii pe care o prestează și corupția din sistem, recurgerea la emigrare devine un act pe deplin motivat.

Totuși, chiar dacă n-ar pleca, nu toți absolvenții și-ar găsi loc de muncă pe piața internă. În raportul „O sănătate centrată pe nevoile cetățeanului", elaborat de o comisie prezidențială în 2008, se sublinia faptul că mai mult de jumătate dintre absolvenții de medicină rămân în afara sistemului, pentru că „în fiecare an numărul de locuri pentru rezidențiat reprezintă doar aproximativ 48% din numărul absolvenților facultăților de medicină".[8] Conform legii, începând cu promoția din 2005 absolvenții de medicină neconfirmați de rezidențiat pot efectua doar trei ani de practică supravegheată în unități sanitare publice sau în cabinete de medicină de familie, la solicitarea acestor unități. Altfel ei nu au drept de liberă practică și devin doar niște absolvenți fără calificare. Prin urmare există o risipă mare de resurse: după șase ani de studiu doar o mică parte din absolvenții unei promoții pot intra într-un ciclu de specializare care să le ofere dreptul de practică.

Medicii lasă în urmă un sistem de sănătate de cele mai multe ori disfuncțional, caracterizat prin finanțare inadecvată, tehnologie inferioară, lipsă de infrastructură, capacitate de training insuficientă, deficit de personal sanitar de lungă durată și instabilitate politică. Sunt cazuri în care medicii care au plecat și ar vrea să se întoarcă înapoi în țară după ce s-au specializat întâmpină greutăți pentru că „deranjează". Este vorba despre greutăți de a se angaja, chiar și pe posturi vacante. Prin urmare există o problemă de reabsorbție a celor care pleacă, lucrează o perioadă și se reîntorc în țară.

## Consecințele migrației personalului medical

Consecințele negative din țările în curs de dezvoltare constau în primul rând în pierderile investițiilor în educație și formare, precum și pierderea capitalului uman din domeniul sănătății, subminarea calității și accesului la servicii de sănătate, moralul scăzut al cadrelor medicale rămase, sistemul sanitar confruntându-se cu adevărate probleme pentru asigurarea îngrijirii sănătății pentru populația care are nevoie, adesea foarte săracă. În plus, guvernul este obligat să investească mai mult în resursa umană pentru a obține forță de muncă suplimentară în acest sector de activitate. Păstrarea și dezvoltarea resursei umane reprezintă indicatori de performanță ai oricărei organizații. În domeniul sanitar, fluctuațiile de personal afectează grav accesul la serviciile de îngrijire, cât și calitatea îngrijirii medicale – consecințe resimțite de către pacienți în calitate de beneficiari ai sistemului. Principalele costuri ale plecării personalului

[8] http://cursdeguvernare.ro/quo-vadis-doctore-i-cu-cat-finanteaza-romania-sanatatea-europei.html

se regăsesc în pierderea personalului cu experiență, fapt care generează costuri de înlocuire temporară a personalului plecat, precum și costuri de recrutare, training și integrare a noilor angajați. Acestea cauzează, la rândul lor, constrângeri privind calitatea serviciilor.

Literatura de specialitate susține că există și o serie de beneficii pentru spitalele din care pleacă personalul medical, precum: „împrospătarea" forței de muncă; creșterea flexibilității organizaționale; oportunități pentru reducerea costurilor; reducerea comportamentelor „de retragere" (absenteismul).

În analizele cost–beneficiu privind fluctuația/pierderea personalului, costurile sunt semnificative comparativ cu avantajele, dar acestea variază în funcție de spital, de experiența angajatului și a strategiilor de înlocuire ale organizației.[9] Emigrarea medicilor, spre deosebire de alte categorii de profesioniști, cauzează probleme directe și imediate asupra indivizilor. Efectele lipsei lor se resimt în scăderea disponibilității și calității serviciilor de sănătate: mai puțini medici pentru mai mulți pacienți consultați, scurtarea timpului acordat serviciilor către pacienți, creșterea costurilor îngrijirilor, creșterea ratei de îmbolnăviri, creșterea riscului de eroare medicală, favorizarea turismului medical. În plus, apare sentimentul de insatisfacție la medicii care nu se pot realiza din punct de vedere profesional pentru că vor să facă și nu pot.

Toate problemele pleacă de la finanțarea sistemului. România rămâne țara care alocă cel mai puțin pentru sănătate din toate țările Uniunii Europene și pe penultimul loc din Europa. Dacă vrem să oprim acest exod, trebuie să finanțăm corect sistemul.

O altă mare problemă legată de migrația medicilor români este aceea că unii medici sunt specialiști cu renume în unele domenii, dar și cadre didactice universitare de prestigiu în același timp, din care cauză plecarea acestora înseamnă atât pierderea unor profesioniști supercalificați, cât și pierderea unor mentori ai viitoarelor generații de medici.

O consecință generală a migrației medicilor este și afectarea creșterii economice pe termen lung. Prin urmare, migrația persoanelor calificate și înalt calificate, categorie în care intră și medicii, reprezintă o externalitate negativă pentru țara de origine.

Pierderea capitalului cultural și pierderea unor resurse publice investite în formarea profesională a medicilor afectează societatea în general.[10]

Circumscrisă unui fenomen mai larg, întâlnit sub denumirea de „migrație a creierelor", migrația medicilor are conotații economice importante, deoarece reprezintă o pierdere pentru țara de origine, și anume costul formării capitalului uman. Mărimea

[9] Buchan J. *Reviewing the Benefits of Health Workforce Stability*. Human Resources for Health 2010; 8:29

[10] Bourdieu, P., *The Forms of Capital*, versiunea engleză publicată în 1986 în J.G. *Richardson's Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*, 1986, pp. 241–258.

acestui cost este diferită de la o țară la alta și depinde, în principal, de gradul de dezvoltare economică și de organizarea sistemului social.[11] Această pierdere este formată din două componente, și anume „costul formării" și „costul specializării". „Costul formării" este reprezentat de cheltuielile publice (educație, sănătate etc.) pe care un stat trebuie să le realizeze pentru a produce un „adult gata pregătit" pentru piața muncii, adică până la vârsta de 18 ani, vârsta majoratului. Este de remarcat faptul că acest cost nu include remunerația pentru serviciile de îngrijire furnizate de familie. Potrivit lui Alfred Sauvy, renumit demograf și analist economic, acest cost poate fi estimat la 5,5 ani de producție națională pe o persoană activă.

„Costul specializării" reflectă resursele publice investite în formarea profesională superioară, cum este și cea a medicilor. La nivelul României, de exemplu, cheltuielile anuale cu pregătirea unui student la medicină sunt în prezent de cca. 8.000 Lei, iar pentru un an de rezidențiat statul român cheltuie aproximativ 21.000 Lei. Rezultă că pentru formarea și specializarea unui medic pe o perioadă de 6–11 ani (6 ani de facultate și 3–5 ani de rezidențiat) statul român cheltuie aproximativ 70.000 Lei. Dacă până în prezent au plecat din România cca. 20.000 de medici, aceasta înseamnă că statul român a pierdut până în prezent cca. 400 milioane de EURO, sumă care ar putea fi considerată mică, dacă nu am cunoaște faptul că România este în prezent țara europeană cu nivelul cel mai mic la indicatorii „ponderea cheltuielilor totale pentru sănătate în PIB" și „cheltuieli publice pentru sănătate pe locuitor". Calculate la nivelul întregii țări, în fiecare an valoarea acestor pierderi însumează câteva zeci de milioane de euro. Pierderea totală pentru un emigrant devine astfel mult mai mare, ea fiind compusă din două tipuri de cheltuieli publice („costul formării" și „costul specializării") și cheltuielile private suportate de familie (remunerația pentru serviciile de îngrijire furnizate de familie până la împlinirea vârstei de 18 ani a persoanei respective). De asemenea, bugetul de stat este privat de o serie de venituri din impozite și contribuții (impozitul pe venituri/salarii, contribuțiile la fondul de pensii și de asigurări sociale, diverse impozite și taxe locale etc.).

## Nivelul resurselor alocate

Gradul de finanțare a sistemului sanitar influențează în mod direct satisfacția profesională a medicilor, vizibilă prin indicatori precum: tipul de activitate prestată, volumul de muncă, venitul obținut, relațiile cu colegii de muncă, condițiile de desfășurare a muncii, acordarea de recompense/stimulente, politica de promovare și dezvoltare profesională ș.a. Nivelul de remunerare a personalului medical din România

[11] Simion, I., *Educația și migrația. Opinia națională*, 29 oct. 2010.

poate fi considerat un factor de tip „push" al migrației, valabil nu doar pentru medici, ci și pentru celelalte categorii de personal medical.

Conform datelor furnizate de Organizația Mondială a Sănătății, Biroul Regional pentru Europa, sănătatea în România este finanțată în principal din resurse publice (aproximativ 78,1% din total cheltuieli cu sănătatea). În prezent, principalele resurse publice pentru sistemul de finanțare a sănătății sunt: Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate (FNUASS), bugetul național, bugetele locale, veniturile proprii, donații și sponsorizări. Cele mai multe cheltuieli sunt finanțate prin contribuții obligatorii de asigurări de sănătate plătite de angajați și angajatori la Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate. Ponderea sectorului privat în totalul cheltuielilor cu sănătatea în România este printre cele mai scăzute din UE, dar a crescut ușor din 2007, anul în care resursele publice s-au dovedit a fi insuficiente pentru finanțarea sistemului de sănătate.

Banii investiți în sănătate trebuie considerați o investiție pe termen lung și nu o simplă cheltuială. De asemenea, ar trebui instituită o mai mare transparență în ceea ce privește cheltuirea banilor din sănătate și stopată risipa. Necesitatea maximă ar constitui-o găsirea unor soluții urgente de creștere a gradului de finanțare a sistemului public de sănătate, deoarece nivelul redus al resurselor publice alocate sănătății influențeaza în mod direct calitatea actului medical și constituie un factor motivațional important al migrației medicale.

## Codurile internaționale de recrutare a personalului medical [12]

Încă din anul 1999, odată cu amplificarea fenomenului migrației internaționale a personalului medical și a efectelor adverse, multe state și-au exprimat îngrijorarea privind lipsa de personal, iar cererea de politici referitoare la recrutarea etică internațională a crescut. Până în prezent, ca urmare a complexității aspectelor etice, juridice, economice și sociale asociate migrației, nu s-a ajuns la un consens în ce privește definiția noțiunii de recrutare etică internațională și nici asupra semnificației și locației practicilor de recrutare vătămătoare. O posibilă soluție de minimalizare a efectelor negative determinate de migrația personalului medical ar putea fi adoptarea unor *coduri de practică și memorandumuri de înțelegere* care să stabilească termenii și condițiile unei migrații internaționale etice și echitabile.

Primul cod *național* privind recrutarea personalului medical a fost dezvoltat de Serviciul Național de Sănătate din Marea Britanie, în anul 2001.[13] În anul 2006, în

[12] Cehan, I., Manea, T., *Codurile internaționale de recrutare a personalului medical: evoluție și eficiență*, Revista română de bioetică, vol.10, no.1, ianuarie-martie 2012, pp 17–21

Scoția a fost introdus un cod subsecvent. În anul 2003, a fost adoptat primul *cod regional* – Codul de practică al Commonwealth, care conține o dispoziție foarte importantă potrivit căreia recrutatorii nu ar trebui să recruteze personal medical întrucât acesta are o obligație deosebită față de țara sa de origine, care a investit pentru educarea și formarea sa. Pentru prima dată, codul introduce noțiunile de compensare și reparație acolo unde țările de destinație obțin avantaje din recrutare. Această dispoziție a fost opțională, spre deosebire de cea din Codul de practică al Pacificului (2007), care este obligatorie. Acesta din urmă este singurul cod care conține dispoziții referitoare la necesitatea măsurării impactului migrației din țările în curs de dezvoltare.

În anul 2010, Adunarea Mondială a Sănătății a adoptat *Codul global de practică al OMS privind recrutarea internațională a personalului medical*. Codul este un cadru general multilateral care face referire la deficitul de personal medical din întreaga lume, care urmărește întărirea sistemelor de sănătate și abordează provocările asociate mobilității internaționale a lucrătorilor din sănătate. Codul conține recomandări privind recrutarea etică internațională a personalului medical, subliniind îndeosebi necesitatea descurajării recrutării internaționale active a personalului medical din țările cu venituri mici și medii care se confruntă cu o lipsă acută de personal medical. În acest sens, art.5.1 prevede următoarele:

> *„În concordanță cu principiile directoare prezentate în articolul 3 al acestui Cod, sistemele de sănătate ale țărilor sursă, cât și ale țărilor de destinație ar trebui să obțină beneficii din migrația internațională a personalului medical. Țările de destinație sunt încurajate să colaboreze cu țările sursă pentru a susține și promova dezvoltarea și formarea resurselor umane din sănătate, după cum este cazul. Statele membre trebuie să descurajeze recrutarea activă a personalului medical din țările în curs de dezvoltare care se confruntă cu lipsa acută de personal medical."*

Codul conține recomandări referitoare la dezvoltarea forței de muncă din sănătate și la sustenabilitatea sistemelor de sănătate (art.5.4–5.7). Astfel, se precizează că o forță de muncă adecvată trebuie să fie educată, păstrată și susținută potrivit condițiilor specifice fiecărei țări și că toate statele membre trebuie să lupte să își satisfacă necesarul de personal medical cu propriile resurse umane (art.5.4).

Este încurajată extinderea educației și a instruirii, îmbunătățirea retenției și reducerea distribuției geografice defectuoase, ca domenii-cheie de intervenție pentru un sistem de sănătate sustenabil, atât în țările sursă, cât și în cele de destinație. În ansamblu, Codul subliniază importanța personalului medical și îi recunoaște poziția centrală în sustenabilitatea sistemelor de sănătate.

[13] Elaborarea codului reprezintă răspunsul Marii Britanii la criticile adresate de Nelson Mandela, în 1997, referitoare la recrutarea asistentelor medicale din Africa de Sud.

Țările de destinație sunt încurajate să colaboreze cu țările sursă, astfel încât ambele să obțină beneficii din migrația internațională a personalului medical (art.5.1). Acesta poate fi numit principiul reciprocității beneficiilor. De exemplu, Codul propune organizarea recrutării internaționale a personalului medical prin acorduri bilaterale sau multilaterale. Astfel de aranjamente pot include măsuri care să permită țărilor sursă să beneficieze și ele în urma recrutării internaționale, prin acordarea de sprijin pentru instruire, prin asigurarea accesului la pregătirea de specialitate, prin transferul de tehnologii și competențe, precum și prin sprijin acordat pentru întoarcerea (temporară sau permanentă) în țara de origine (art.5.2). În același mod, încurajează migrația circulară a personalului medical, astfel încât abilitățile și cunoștințele dobândite să poată fi folosite în beneficiul ambelor țări (sursă și destinație – art.3.8)

În sprijinul unei recrutări etice, statele au încheiat și memorandumuri bilaterale de înțelegere. De exemplu, au fost încheiate memorandumuri de înțelegere între: Filipine și Marea Britanie (2002), Spania și Marea Britanie (2001), Africa de Sud și Marea Britanie (2002), Olanda și Polonia (2003). Memorandumurile de înțelegere diferă de coduri în sensul că sunt bilaterale și mult mai specifice în dispoziții, aplicându-se la grupuri țintă, la un anumit număr de lucrători și pe anumite perioade de timp; prevederile acestora sunt adaptate la condițiile particulare din sistemele de sănătate ale țării sursă și ale țării de destinație.

Deoarece „codurile de bune practici pentru recrutarea internațională de personal medical și memorandumurile de înțelegere, ca instrumente voluntare de stabilire a cadrului recrutării, nu prevăd sancțiuni pentru încălcarea înțelegerii dintre părți", prin urmare nu se poate vorbi despre eficacitatea lor.[14]

## Legislația națională și internațională

Absența unei legislații echilibrate și a unor strategii eficiente de retenție în sistem a personalului medical pregătit, au determinat emigrarea medicilor, declanșând, astfel, o problemă de ordin național: criza de medici. Banii alocați de Guvern Sănătății se scurg prin diverse nișe în afara sistemului, spitalele și unitățile sanitare sunt private și de personal specializat și de dotările necesare. Unele au fost „privatizate", iar cele rămase în grija administrațiilor locale au fost restricționate, și stopate chiar în privința angajării sau a păstrării personalului specializat.

Numărul anual de locuri pentru rezidențiat este insuficient comparativ cu numărul de absolvenți, ceea ce conduce automat la o risipă a resursei umane deoarece după șase ani de studiu, doar jumătate dintre absolvenți pot intra într-un ciclu de specializare

[14] Cehan, I., Manea, T., *Codurile internaționale de recrutare a personalului medical: evoluție și eficiență*, Revista română de bioetică, vol.10, no.1, ianuarie-martie 2012, pp 24–25

care să le ofere dreptul la practică. Conform legii 95/2006 vechea „Autorizație de liberă practică" se schimbă cu „Certificatul de Membru al Colegiului Medicilor din România" în care se trece și specialitatea în care are voie medicul să profeseze.

În ordinul minstrului sănătății nr. 167/2014, care conține normele de aplicare ale OUG 103/2013, se precizează metodologia de acordare a burselor pentru medicii rezidenți din România. Aceasta prevede ca medicii rezidenți cu un salariu lunar brut mai mic de 3.000 lei, care nu include drepturile aferente gărzilor efectuate pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază să beneficieze de o bursă de rezidențiat în cuantum lunar de 670 lei.[15]

Conform O.G. 18/2009 actualizată prin O.G. 2/2011 – privind organizarea rezidențiatului, se prevede ca, începând cu promoția 2005 de absolvenți licențiați ai facultăților de medicină, dobândirea dreptului de liberă practică să se facă după promovarea examenului de medic specialist, deși înainte dreptul de liberă practică era acordat după primul an de rezidențiat. Această lege a îngrădit posibilitățile rezinților de a profesa ca liber profesioniști, pentru că ar fi trebuit să li se acorde salarii mai mari și ar fi luat cu asalt clinicile private.

În cazul rezidențiatului pe post, rezidenții care ocupă prin concurs posturile pentru care se organizează rezidențiat în condițiile prevăzute la art.22 încheie contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată cu unitatea sanitară publică care a publicat postul respectiv și un act adițional la contractul individual de muncă prin care se prevede obligația de a lucra la această unitate sanitară un număr de ani egal cu durata corespunzătoare pregătirii în rezidențiat, după obținerea titlului de specialist. Nerespectarea de către salariat a obligației asumate îl obligă pe acesta la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, respectiv a cheltuielilor de personal pe perioada pregătirii în rezidențiat, precum și la restituirea primei de instalare, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită, conform actului adițional la contractul individual de muncă.[16]

Conform Ordonanței Guvernului nr.12/2008 durata rezidențiatului este normată integral ca activitate didactică și nu ca muncă prestată, prin urmare se poate încheia un act adițional la contractul individual de muncă prin care medicul rezident să fie obligat să restituie cheltuielile de personal efectuate pe perioada pregătirii în rezidențiat, dacă acesta nu continuă să lucreze în aceeași unitate sanitară.

Pentru a împiedica plecarea medicilor, Ungaria a impus semnarea unui contract de către studenții la medicină care prevede ca aceștia să lucreze în țară după absolvire

[15] idem

[16] *Ordonanță privind organizarea și finanțarea rezidențiatului,* disponibilă online la adresa http://www.ms.gov.ro/documente/OUG%20REZIDENTIAT%206.09.2013_824_1640.pdf

un numar de ani, iar în cazul în care pleacă mai devreme să plătească școlarizarea. De asemenea, Slovacia a recurs la aceasta masură. Sau se poate dezvolta un program la nivel european mai larg care să prevadă oferirea de compensații pentru țările care oferă creiere și specialiști. Se poate aplica în orice domeniu, nu doar în medicină. Având în vedere că România este o țară „formatoare" de specialiști care dispar în țările europene, ar trebui ca țările „primitoare" să ofere compensații țărilor „formatoare". Tot estul Europei se confruntă cu această problemă și singura șansă de a găsi o soluție este de a aborda această temă la nivel european.

La nivel european, a fost lansată Initiativa *Health Workers for All and All for Health Workers,* un parteneriat care reunește actorii societății civile din opt state membre ale UE (Belgia, Germania, Italia, Olanda, Polonia, România, Spania și Regatul Unit) și este sprijinit de Comisia Europeană. În cadrul acestui program se realizeză alinierea cu prevederile OMS, se stabilesc instrumentele pentru elaborarea unor politici adecvate, se împărtășesc practici diverse (prin ateliere de lucru la nivel național, implicarea organelor reprezentative ale lucrătorilor medicali, prin angajamentul Parlamentului European, precum și prin mobilizarea pentru deținerea unei forțe de muncă în sănătate durabile. În mod special, se urmărea monitorizarea modului în care statele membre pot prevedea deficite viitoare ale lucrătorilor medicali la nivel național, implicând peste 30 de parteneri guvernamentali și neguvernamentali din Europa care participă la respectarea prevederilor Codului OMS referitor la colectarea informațiilor și schimburilor de date.

## Strategii naționale și regionale pentru soluționarea crizei

Pe parcursul ultimelor două decenii, România a introdus o serie de reforme în sectorul sănătății, în contextul schimbărilor politice, sociale și economice. Reformele s-au axat pe finanțarea sistemului de sănătate, furnizarea de servicii de sănătate, managementul sistemului sanitar, precum și pe dezvoltarea resurselor[17], însă rezultatele acestor reforme au fost slabe. Una dintre măsuri a constat în impozitarea consumului de țigări și introducerea taxei pe cifra de afaceri a companiilor din industria farmaceutică în scopul de a crește și diversifica veniturile pentru sănătate. În pofida acestor reforme, sistemul de sănătate românesc este încă finanțat în principal din contribuții obligatorii la asigurările sociale de sănătate și din transferuri de la bugetul de stat, care sunt insuficiente.

[17] Anton, S.G., Onofrei, M. (2012). Health Care Performance and Health Financing System in Selective Countries from Central and Eastern Europe. A Comparative Study. *Transylvanian Review of Administrative Sciences,* 35E, 22-32.

Pentru soluționarea crizei cauzate de migrația excesivă a medicilor români, în unele spitale deficitul de medici este acoperit cu medici bulgari sau basarabeni, care vin în România de câteva ori pe săptâmână pentru a acorda consultații pacienților români. De exemplu, la Spitalul Județean din Călărași un sfert din personal este format din doctori basarabeni care au obținut cetățenia română. Pe lângă aceștia, patru medici bulgari vin de câteva ori pe săptămână doar pentru a asigura gărzile de terapie intensivă. Aceștia din urmă lucrează cu jumătate de normă în spital încă din 2010, fiind angajați cu contract de muncă la spitale de stat din Bulgaria. Toți au dublă specializare și ca să nu plece prea departe de casă au hotărât să-și completeze veniturile lucrând și în spitalul din Călărași. Unii dintre medici au învățat românește, alții au nevoie de un interpret care este plătit din fondurile spitalului. Pentru ca totul să fie în deplină legalitate, medicii bulgari au încheiat inclusiv asigurare de malpraxis și au fost luați în evidența Colegiului Medicilor Călărași. [18]

Dacă medicii bulgari și basarabeni se angajează în estul țării, atunci în vest golurile sunt umplute cu medici maghiari, care vin însă în sistemul privat românesc, nu în cel de stat. O astfel de clinică este și cea de Oftalmologie din Oradea, unde medicii din Ungaria vin și fac bani pe specialități care sunt deficitare în această zonă a țării. De pildă, aici se face transplant de cornee, însă doar cu cornee din import. Asta în condițiile în care în sistemul public se face transplant de cornee doar la Spitalul Militar Central din Capitală, iar cererea este mult peste ce oferă sistemul. Primesc de la Ministerul Sănătății echivalarea diplomelor și se angajează cu timp parțial de muncă sau pe colaborare.

În multe situații, în cazul spitalelor mari, managerii au acoperit locurile libere cu medici străini, proveniți în mare parte din zone de conflict, dispuși să facă voluntariat în schimbul experienței căpătate alături de chirurgi celebri. Este și cazul chirurgului sirian Tayssir Elnayef, de 58 de ani, care face voluntariat la Spitalul de Copii „Marie Curie" din Capitală. De asemenea, golurile mai sunt acoperite și de medicii pensionari.

O companie din România a lansat un proiect inedit ca răspuns la tendința de migrare a cadrelor medicale. Conform unui comunicat remis Descopera.ro, Intermedicas pune la dispoziția pacienților serviciile celor mai buni medici specialiști din România care au făcut carieră de performanță în clinici de prestigiu din țările în care au emigrat, la costurile pieței autohtone. Deși majoritatea medicilor profesează în instituții medicale din străinătate, aceștia vin special în România la anumite intervale de timp pentru a se ocupa de pacienții de aici.[19]

[18] http://adevarul.ro/news/societate/exodul-medicilor-romani-occident-acoperit-importul-doctori-est-europeni-1_55103b69448e03c0fdd4b9c2/index.html

[19] http://www.descopera.ro/dnews/12699246-se-poate-rezolva-criza-exodului-medicilor-un-proiect-inedit-readuce-in-tara-medici-romani-care-s-au-remarcat-la-nivel-international

În alte țări au fost aplicate o serie de strategii pentru atragerea și păstrarea forței de muncă în domeniul sănătății:[20]

- în ceea ce privește **atragerea tinerilor în sectorul medical** se pot prezenta acțiuni precum campania de recrutare *Zorgambassadeur* din Belgia; acțiunea din Marea Britanie intitulată *Healthcare Academy*; campania de recrutare *Ich Pflege, weil.*. din Germania; campania de recrutare *Hvid Zone*, din Danemarca și campania *Zorgtrailer* din Olanda.
- referitor la **atragerea și păstrarea forței de muncă în domeniul sănătății** poate fi prezentat pachetul de măsuri din Franța (*Pacte Territoire-Santé*); acțiunea *Rural Clinical School* din Australia; sistemul de compensații financiare din Bulgaria; acțiunea *Beginner's allowance for young doctors* din Estonia; programul *Resident scholarship* din Ungaria; proiectul norvegian *Finnmark, rural intern support*; proiectul de stimulare financiară din România.
- în ceea ce privește **măsurile de atragere și păstrare a asistentelor medicale și pregătirea lor pentru asumarea de noi roluri profesionale** pot fi date drept exemplu acțiunile finlandeze *Huhtasuo Haltuun*, acțiunile de pregătire a asistentelor specializate din Cehia.
- pentru **crearea unui mediu favorabil de lucru**, **autonomie profesională și participare a specialiștilor la decizii** am selectat acțiunile de formare pentru muncă la domiciliu *Buurtzorg* din Olanda; proiectele *Self-managing teams*, *We Care Teams* din Belgia.
- referitor la **măsurile destinate a face mai atrăgătoare locurile de muncă din sănătate și de îmbinare a vieții profesionale cu cea de familie** poate fi prezentată inițiativa creării unei grădinițe în incinta spitalului universitar din Praga, a *Kindergarten Thomayer Hospital* tot din Praga, programul Spitalului universitar din Nottingham, Marea Britanie.
- pentru **reîntoarcerea cadrelor medicale plecate în străinătate**, au fost realizate acțiuni precum *Return to Practice course* de la Universitatea Northumbria din Marea Britanie, programul irlandez *Return to Nursing Practice* și *Return to Practice course* de la Universitatea Teesside din Marea Britanie.
- pentru **păstrarea în activitate a cadreleor medicale vârstnice** poate fi prezentat programul din Spania (*Programmea de Atención Integral al Médico Enfermo /PAIME*), politica manegerială din Germania *Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH*; măsurile de calificare IT din Italia; politica *Life Stage and Senior Policy*, din spitalul danez Aalborg.

Politicile de intervenție au implicat mai mulți actori, în configurații complexe. Cel mai adesea cooperarea a avut loc între nivelurile de politici naționale și regio-

[20] http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/2015_healthworkforce_recruitment_retention_annex5_en.pdf

nale, între instituțiile medicale individuale, furnizorii de educație și agențiile de forță de muncă. Un factor important a fost cooperare prin crearea parteneriatelor, pentru a obține sprijin financiar mai consistent. Cele mai multe politici de interventie nu au făcut parte dintr-un pachet coerent, ci au fost măsuri „izolate", altele au fost incluse într-un pachet mai amplu de măsuri, așa cum au fost inițiativele *Pflegeoffensive Salzburg* (Austria), *Care Ambassador Campaign (Belgia)* și *Pacte Territoire-santé* (Franța). Toate aceste acțiuni au continuat unele din inițiativele anterioare luate în statul respectiv.

Aceste strategii au continuat inițiative mai vechi în domeniu, menționate în alte studii[21] referitoare la recrutarea și păstrarea unui nivel ridicat al calității forței de muncă din sănătate. Dintre acestea se remarcau modalitățile de atragere a lucrătorilor temporari, precum modelul vizitelor în alte state a unor asistente medicale cu mare experiență, intitulate *Traveling Nurse Model*, cu contracte de obicei de 13 săptămâni sau mai scurte, care pot fi întotdeauna reînnoite. Contractele includeau un salariu peste medie, cazare și masă, acoperirea cheltuielilor de călătorie. O altă formă de intervenție cu tradiție este *modelul voluntariatului* utilizat pentru a atrage în sectorul sănătății lucrătorii temporari, dar și mari specialiști, cadre didactice din domeniu; utilizarea creativă a tehnologiei, de exemplu, telemedicina care ar putea fi utilizate pentru a sprijini furnizorii de asistență medicală locală.

Experiența a arătat că principalele dificultăți ale aplicării acestor acțiuni de intervenție au fost legate de barierele juridice, de obținerea finanțării, de condițiile pieței forței de muncă, de evaluarea efectelor acestor politici. În realizarea acestor strategii au fost implicate instituții publice și private, instituțiile de formare, ministerul finanțelor, ministerul educației, asociațiile profesionale, grupurile de pacienți, institutele de asigurări de sănătate, institute de sănătate publică, etc. Având în vedere provocările reprezentate de fluxurile de migrare ale forței de muncă în regiune, strategiile includ de asemenea colaborarea internațională și regională în domeniul sănătății, intervenții comune de gestionare, un sistem de informare și planificare eficient.

## Strategii propuse spre aplicare și autoritățile implicate în gestionarea crizei

Deși cele mai multe decizii se iau la nivel central, există o serie de autorități care s-ar putea implica activ în prevenirea și gestionarea crizei cauzate de exodul medicilor și a cadrelor didactice medicale. În continuare vom prezenta o serie de strategii și autoritățile care ar putea să le pună în aplicare.

[21] http://www.human-resources-health.com/content/2/1/6

### *Creșterea finanțării de la bugetul de stat la cel puțin 6% din PIB*

Cea mai mare putere de acțiune și decizie o are Guvernul României, împreună cu Ministerul Sănătății, care momentan nu asigură o finanțare suficientă a spitalelor publice, iar lipsa eficienței duce automat la creșterea gradului de insatisfacție a medicilor și la plecarea acestora din sistem sau din țară. Economiile nu trebuie realizate în sistemul sanitar, cu atât mai mult cu cât România alocă cele mai puține fonduri sistemului sanitar din Europa. Dacă țările est și central-europene alocă între 6 și 8% din PIB pentru sănătate, iar țările din OECD între 10 și 12% din PIB. România a avut cea mai mare finanțare în 2008, și anume 4,5% din PIB. Prin urmare, finanțarea de la bugetul de stat ar trebui să crească la cel puțin 6% din PIB, iar creșterea ar trebui însoțită de instituirea unor mecanisme legislative de management și de control. O posibilă majorare a fondurilor s-ar putea realiza prin creșterea procentului acordat spitalelor publice la 60% din bugetul Fondului Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate.

### *Creșterea contribuției pentru asigurarea socială de sănătate la 7%*

În prezent valoarea contribuției pentru asigurările de sănătate este de 5,5% din venit, după ce a fost scăzută de la 7% de către Guvernul Tăriceanu. Toată lumea zice că sistemul este subfinanțat și că statul ar trebui să dea mai mulți bani. Afirmația nu este corectă, pentru că aceste 3,7% din PIB reprezintă în proporție de 90% contribuția noastră la asigurările de sănătate. Atunci când se face afirmația că statul ar trebui să dea mai mult, afirmația nu este corectă. Corect ar fi: „Românii ar trebui să contribuie cu mai mulți bani", pentru că în cele din urmă aceștia sunt niște bani administrați de stat.

### *Eliminarea scutirilor de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate*

Sistemul actual de finanțare poate fi caracterizat printr-un nivel foarte scăzut de coplăți, scutiri pe scară largă din contribuțiile la Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate și, prin urmare, un număr redus de contribuabili la fondul social de sănătate. Numărul de contribuabili salariați este de două ori mai mic decât numărul de persoane care beneficiază de servicii de sănătate. Acest dezechilibru între numărul de contribuabili salariați și cel al beneficiarilor de servicii de sănătate exercită o presiune suplimentară asupra finanțelor publice. Prin urmare, ar trebui eliminate o serie de scutiri de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate. În urma modificării din ianuarie 2015 a Codului Fiscal[22] au fost scutite 11 categorii de persoane de la plata CASS. Așa nu vom rezolva problemele de sănătate ale românilor, ci le

[22] http://legestart.ro/codul-fiscal-se-modifica-11-categorii-de-persoane-scutite-de-la-plata-cass/

vom agrava din cauza plecării medicilor și a serviciilor medicale nesatisfăcătoare. Dacă un asigurat dorește să-și asigure soțul, soția sau părinții fără venituri proprii, acesta ar trebui să plătească o contribuție dublă.

### *Dezvoltarea și reglementarea pieței complementare de asigurări de sănătate*

Guvernul ar trebui să găsească soluții de finanțare durabilă a sistemului de sănătate. Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate, principala sursă de finanțare pentru sistemul de sănătate românesc, s-a dovedit a fi nesustenabil in punct de vedere financiar, cunoscând deficite persistente. Drept consecință, creșterea cheltuielilor private cu sănătatea – (co) plățile directe ale pacienților pentru servicii și asigurările private de sănătate – reprezintă o soluție firească pentru finanțarea durabilă a sistemului de sănătate românesc dat fiind nivel redus al acestora în prezent. Din punctul nostru de vedere ar trebui dezvoltată și reglementată piața complementară de asigurări de sănătate, care să asigure finanțarea serviciilor medicale publice care nu sunt decontate din pachetul de bază. Prin urmare, credem că ar fi utilă înființarea unor societăți private de asigurări de sănătate ca societăți pe acțiuni și reglementarea adecvată a activității lor.

Chiar dacă Legea nr. 212 din 27 mai 2004 a introdus asigurările private de sănătate, dezvoltarea acestei piețe este încă limitată. Potrivit Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor, piata de asigurări private de sănătate a fost estimată la 5,2 milioane de euro, reprezentând 1,37% din totalul pieței de asigurări de viață.[23] Pe de altă parte, putem observa o dezvoltare rapidă a rețelei private de furnizori de servicii de sănătate alcătuită din spitale, policlinici private și farmacii. În opinia noastră, principala provocare pentru sistemul de sănătate este de a îmbunătăți mixul de resurse pentru asistența medicală și recompensarea angajaților.

### *Legalizarea plăților informale*

Introducerea unor mecanisme formale de co-plată pentru a reduce plățile informale nu o considerăm o strategie eficientă pe termen lung, aceasta poate avea efecte benefice doar pe termen scurt. Proiectul de lege prezentat de ministrul Sănătății Nicolae Bănicioiu nu presupune o creștere salarială, ci posibilitatea unor creșteri a veniturilor (nesemnificative) pentru unii salariați, la care se adaugă o serie de efecte negative majore atât asupra pacienților, cât și asupra salariaților. Legalizarea plăților informale este o măsură imorală ce va conduce la inegalități majore. În primul rând este vorba despre inegalitatea accesului cetățenilor la serviciile medicale, urmând ca pacienții cu venituri să poată accesa medici cu reputație (care vor fi ocupați doar cu astfel de cazuri), în timp ce pacienții fără venituri vor avea acces doar la restul medicilor.

[23] Comisia de supraveghere a Asigurărilor, 2012

Luând în considerare ipoteza (destul de probabilă) în care reputația unui medic este direct corelată cu performanțele sale profesionale și cu experiența/vechimea în sistem, este evidentă preferința pacienților care au resurse financiare pentru plata onorariilor pentru a fi tratați la medicii cu experiență și cu performanțe, în timp ce pacienții fără resurse financiare vor avea acces doar la medicii cu puțină experiență. În fiecare dintre situații însă pacienții ar trebui să aibă aceleași drepturi în calitate de asigurați. De asemenea, trebuie luat în considerare riscul major ca posibilitatea onorariului să tindă către transformarea lui în obligație, fapt care va accentua aceste inegalități.

În al doilea rând este vorba despre accesul tuturor medicilor la un astfel de „beneficiu", care depinde atât de reputația medicului, cât și de unele variabile precum: locul pe care-l ocupă în ierarhia organizației (cadrele didactice universitare și șefii de secții având un avantaj major), strategia de marketing de care a beneficiat, accesul la aparatura medicală performantă și la materialele și medicamentele necesare pentru a trata pacienții, tipul spitalului etc. Toate aceste variabile intervin în generarea unor inegalități majore între medici în ceea ce privește posibilitatea de a beneficia de onorariu. În plus, din echipa care tratează un pacient pot face parte mai mulți medici, dintre care nu toți au contact direct și permanent cu pacienții. Astfel, s-ar putea ajunge la situația în care „vedeta ia totul", ratând faptul că un pacient este tratat și îngrijit de o echipă medicală complexă, din care fac parte, alături de medici, asistente medicale și alte categorii de personal. În mod evident, o astfel de măsură nu reprezintă o creștere salarială pentru toți angajații din sectorul sanitar, ci doar introducerea posibilității obținerii unui onorariu de către unii medici.

Plata suplimentară pentru munca peste program desfășurată în spitalele publice, în regim privat, în afara programului normal de lucru nu ține cont de realitățile sistemului sanitar. Medicii din spitalele publice lucrează deja peste programul normal de muncă, ajungând uneori și la echivalentul a două norme. În contextul unui deficit de personal de notorietate, ce are ca efect desfășurarea a numeroase ore suplimentare (neplătite) de către medici, asistentele medicale și alte categorii de personal din spitalele publice pentru susținerea activității curente, introducerea unei alte activități suplimentare conduce la accentuarea uzurii personalului, fiind astfel susceptibilă de a nu putea fi pusă în practică. În mod inevitabil, accentuarea uzurii prin creșterea programului de lucru corelează cu scăderea calității serviciilor medicale, fapt demonstrat deja de realitățile sistemului medical românesc și de studiile occidentale în domeniu.

În mod clar nu este vorba de o creștere salarială, ci de plata suplimentară pentru activitatea suplimentară. Medicii au deja acest drept, putând lucra la ora actuală în afara programului normal de lucru în sectorul privat. Cu alte cuvinte, în mod practic medicilor li se dă un drept pe care-l au deja, exercitarea lui ținând de un efort personal suplimentar. Susținătorii modificărilor legislative au dat drept exemplu Franța, însă tocmai acest exemplu demonstrează că de introducerea practicii private în spitalele

publice beneficiază doar cca. 7% dintre medicii din aceste spitale. Suplimentar, trebuie să luăm în considerare diferența dintre veniturile cetățenilor din Franța comparativ cu cei din România, care tinde să reducă acest procent și mai mult. Finanțarea serviciilor medicale private în spitalele publice de către cetățeni nu este sustenabilă din punct de vedere economic, având în vedere posibilitățile financiare extrem de reduse ale cetățenilor. Ea ar putea avea câteva șanse de reușită doar în condițiile introducerii asigurărilor complementare de sănătate, care ar trebui să preceadă practica privată în spitalele publice.

Finanțarea dezastruoasă a spitalele publice, vizibilă la ora actuală, generează incapacitatea acestora de a asigura resursele materiale și umane necesare pentru tratarea pacienților asigurați. În acest condiții, diferențele dintre calitatea serviciilor medicale acordate în regim public și a celor acordate în regim privat vor fi foarte mari, spitalele tinzând să impulsioneze pacienții către tratarea în regimul privat. În felul acesta, calitatea de asigurat a pacienților suferă o alterare suplimentară, ea nefiind luată în considerare în momentul în care aceștia accesează serviciile private. În acest sens, trebuie reținut faptul că formularea proiectului de lege se referă la *servicii medicale la cererea pacientului /reprezentantului său legal* și nu la *servicii medicale la cererea pacientului/reprezentantului său legal care nu sunt decontate din pachetul de bază*, așa cum este normal.

Proiectul de lege nu ține cont de calitatea de asigurat al sistemului public de asigurări sociale de sănătate, pe care o au majoritatea pacienților. În mod evident, un pacient asigurat nu poate fi obligat să plătească totalitatea serviciilor medicale în momentul în care ar prefera tratamentul în regim privat în spitalul public, ci doar diferența dintre ceea ce decontează deja sistemul public de asigurări de sănătate și costul total al serviciilor medicale de care beneficiază.

### *Privatizarea spitalelor și desființarea sistemul public de asigurări*

Aceasta este o soluție radicală care ar rezolva multe probleme din sistem, însă ar dezavantaja persoanele care fac parte din grupurile defavorizate sau vulnerabile. O soluție mai puțin radicală ar fi modificarea statutului mai multor spitale din instituții guvernamentale autonome în entități semi-independente non-profit, în scopul de a crește competiția între furnizorii de servicii medicale, ceea ce va duce automat la îmbunătățirea serviciilor medicale și la creșterea motivației angajaților.

### *Desființarea contribuțiilor fixe și crearea pachetelor de asigurare de sănătate flexibile*

Multe persoane se plâng de faptul că deși contribuie ani la rând la CASS, nu au beneficiat de asigurare pentru că nu au avut nevoie, iar altele de faptul că asigurarea

nu le acoperă toate cheltuielile de care au nevoie. Acest lucru reprezintă motivul principal pentru care ar fi utilă crearea pachetelor de asigurare flexibile în funcție de necesități, asemeni asigurărilor de sănătate private. Spre exemplu o persoană sănătoasă ar putea opta pentru un pachet de asigurare de bază, pe când una care are probleme de sănătate frecvente sau alte persoane în întreținere ar putea opta pentru un pachet complex de asigurări de sănătate. Această strategie este una echitabilă și va elimina și o serie de nemulțumiri din sistem.

### *Contract de școlarizare cu obligația de a profesa 10 ani în țară după absolvirea facultății*

Împiedicarea plecărilor este ilegală, atâta timp cât pe diploma obținută în sistemul public de învățământ nu scrie că ești obligat să lucrezi un număr de ani în România. La nivelul autorităților sanitare și în principal la nivelul Ministerului Sănătății nu există o politică coerentă privind resursele umane în sănătate. Singura planificare actuală se bazează pe capacitatea de școlarizare a facultăților, și nu pe nevoile sistemului sau ale cetățenilor. Mai concret, facultățile produc medici, bugetul îi finanțează, și Ministerul le dă adeverințe să profeseze afară. O soluție pe termen mediu ar fi ca studenții la medicină a căror școlarizare este finanțată de la bugetul de stat să fie obligați, prin contractul de studii, să profeseze un număr de 10 ani în țară. În cazul în care aceștia ar pleca să lucreze în străinătate ar trebui să ramburseze cheltuielile de școlarizare pe care le-a suportat statul român. Momentan, fiecare român contribuie prin taxe și impozite la școlarizarea medicilor, și atunci de ce să nu beneficienze de serviciile acestora ulterior?

### *Reducerea birocrației și simplificarea documentelor medicale în relația medic–pacient*

O mare parte din timpul medicilor și a cadrelor sanitare este utilizat pentru completarea documentației care se impune în acest moment. Reducerea birocrației și informatizarea sistemului va reduce timpul alocat pentru completarea documentelor medicale și va oferi mai mult timp medicilor pentru exercitarea profesiei propriu-zise, crescând totodată și calitatea serviciilor medicale.

### *Aducerea spitalelor clinice în subordinea universităților*

În privința creșterii satisfacției cadrelor medicale, o soluție ar fi aducerea în subordinea universităților a spitalelor clinice astfel încât să se desfășoare un proces integrat între pregătire, muncă și realizarea actului medical. Un asemenea proces ar putea îmbunătăți în câțiva ani de zile modul în care se realizează serviciile medicale pentru pacienți, ducând totodată și la creșterea încrederii și satisfacției medicilor în

sistemul sanitar românesc. Această soluție va putea fi pusă în aplicare cu ajutorul autorităților locale, universităților și a Ministerului Educației.

***Despăgubirea țărilor „formatoare" de către țările „gazdă"***

O strategie pe termen lung ar putea fi aplicată la nivel european, prin implicarea atât a Guvernului României și a altor țări afectate de această problemă, cât și a autorităților europene, a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă (OMFM) și Organizația Mondială a Sănătății (OMS). Soluția ar fi ca țara „sursă" să solicite angajamente substanțiale de la cei care sunt educați în calitate de profesioniști în domeniul medical și să acorde o atenție sporită și resurse pentru pregătirea acestora. În multe școli medicale din țările de origine studenții sunt influențați de „aspirațiile vestului", dar programele lor nu sunt în acord cu tiparul local de boală și cu nivelul de tehnologie din țările gazdă. Aceasta poate duce la nemulțumiri în privința oportunităților pe care studenții le au în țările de origine și a trainingului neadecvat. La nivel global ar fi meritorie cooperarea între țările sursă și țările gazdă, acestea din urmă sprijinind pe cele dintâi să facă față fenomenului migrației, precum și desfășurarea unor acțiuni pentru încurajarea responsabilității sociale a personalului medical pentru a stinge fenomenul de „brain drain". Ar trebui să se constituie un acord la nivel european prin care țările care „importă" forța de muncă din țările care formează medicii să le plătească celor din urmă despăgubiri pentru a acoperi cheltuielile de școlarizare suportate de țări precum România.

***Schimbarea statutului medicilor din angajați în colaboratori***

Ministerul Muncii ar trebui să le ofere posibilitatea chirurgilor de a nu mai avea statut de angajați, ci de colaboratori. Astfel, aceștia ar putea opta să facă zece operații la Cluj, altele la Iași, altele la Brașov sau București. Atunci chirurgul își va putea negocia tariful, dar trebuie să existe o formă de reglementare pentru a nu exista abuzuri. Astfel se vor putea realiza operații și în spitalele în care momentan nu se pot efectua din cauza lipsei de personal.

***Scoaterea statutului de personal medical din statutul de salariat bugetar și conceperea unui sistem de salarizare care să permită plata în raport cu performanța***

Ministerul Muncii este răspunzător și de grila de salarizare defectuoasă care se aplică și personalului medical. Prin urmare, considerăm necesară scoaterea statutului de personal medical din statutul de salariat bugetar pentru a permite plata medicilor în raport cu performanțele și competențele, mai cu seamă a salariaților din unitățile

sanitare care realizează venituri prin contracte cu Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Momentan, medicii se află în ultima treime a grilei de salarizare a bugetarilor. Medicii nu pot fi încadrați în aceeași categorie ca și funcționarii de la ghișeu. Totuși, nu pot fi plătiți nici în funcție de numărul de operații realizate pe lună, pentru că am cădea în extrema cealaltă. Prin urmare, ar trebui să se renunțe la sistemul de salarizare Pay Spine, unde oamenii sunt plătiți doar pentru că ocupă un anumit post și să se adopte sistemul de salarizare Broad Banded sau unul combinat cu Job Family pentru a reduce numărul de trepte și benzi de salarizare și pentru a plăti cadrele medicale în raport cu performanțele. Sau s-ar putea adopta metodologia de salarizare aplicată în alte sisteme publice, de exemplu salarizarea din justiție. Veniturile medicilor ar trebui majorate astfel încât în timp venitul minim al unui medic (rezident) să fie echivalent cu trei salarii medii pe economie și să constituie baza pentru calcularea veniturilor pentru medicii specialiști și primari. Considerăm că ar trebui să se ofere o flexibilitate mai mare la nivelul conducerii spitalelor și la nivelul conducerii de secții pe criterii obiective.

### *Deblocarea posturilor*

Deși o mare parte dintre spitale funcționează cu deficit de personal, o parte dintre posturile vacante sunt blocate de ani întregi. Astfel absolvenții nu se pot angaja și pleacă să profeseze în străinătate, iar bolnavii sunt nemulțumiți că sunt privați de îngrijirea medicală completă de care au nevoie. Angajarea unei singure persoane la 7 posturi rămase libere nu reprezintă o soluție pentru a reține medicii în țară, iar economia de moment înseamnă pierderi substanțiale pe termen lung. Degeaba se cheltuie anual milioane pentru școlarizarea medicilor, dacă aceștia nu pot fi exploatați după absolvire și sunt pur și simplu „exportați” pe gratis.

### *Finanțarea creșterilor salariale din bugetul local*

Creșterea justificată a veniturilor salariaților din Sănătate trebuie realizată pentru activitatea desfășurată în cadrul normei de bază din spitalele publice. Finanțarea unor creșteri salariale s-ar putea realiza prin finanțarea de către autoritățile locale. Însă din cauza diferențelor economice regionale s-ar putea accentua inegalitățile existente în sistemul sanitar, în condițiile în care asistăm deja la o concentrare a resurselor medicale în regiunile mai dezvoltate. Momentan autoritățile locale pot aloca fonduri pentru funcționarea și dotarea spitalelor. Prin urmare cu cât consiliile județene și primăriile din anumite regiuni au mai multe fonduri proprii pe care le alocă pentru modernizarea spitalelor, cu atât acestea vor fi mai dotate și, probabil, în aceste regiuni se va reduce numărul medicilor și a cadrelor medicale plecate din țară. Totuși, problema se va accentua în zonele sărace, unde posturile scoase la concurs

în spitalele mici și dotate deficitar vor rămâne în continuare libere, pentru că autoritățile locale din zonele defavorizate nu vor avea suficiente fonduri pentru a suplimenta salariile cadrelor medicale.

### *Accesarea fondurilor structurale pentru dotarea unităților sanitare*

Chiar dacă momentan nu se poate interveni la nivelul remunerării personalului medical de către autoritățile locale, aceastea pot și trebuie, în colaborare cu spitalele, să acceseze fonduri structurale pentru dotarea unităților sanitare tocmai pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și a crește satisfacția angajaților. Accesarea fondurilor europene se poate face atât de către autoritățile locale din zonele dezvoltate ale țării, cât și de către cele care aparțin și activează în zone defavorizate.

### *Controlul utilizării fondurilor publice în tot sistemul sanitar*

Autoritățile centrale în colaborare cu cele locale și Casa de Asigurări de Sănătate ar trebui să se ocupe și de controlul utilizării fondurilor publice în tot sistemul sanitar prin informatizarea acestuia, prin revizuirea cadrului normativ privind controlul și auditul, listele de medicamente compensate, prețurile la medicamente etc. acest lucru va duce automat la reducerea cheltuielilor prin gestionarea transparentă a fondurilor publice și, probabil, va crește valoarea fondurilor puse la dispoziție spitalelor.

### *Angajarea personalului medical pe PFA*

Singura modalitate de a angaja personal medical în condițiile în care o parte dintre posturi sunt blocate de ani de zile este angajarea pe PFA, soluție ce nu necesită obținerea acordului Ministerului de Finanțe. Prin această soluție personalul poate fi plătit mai bine decât un angajat. Totuși acest lucru duce la degrevarea bugetului de medicamente și materiale sanitare.

## Concluzii

Absența unui cadru strategic stabil a făcut ca sectorul serviciilor de sănătate să fie afectat de schimbările politice frecvente. Dacă se dorește cu adevărat o reformă în sistemul sanitar, ar trebui să se pună accent pe resursa umană care, în ultimă instanță, face ca acest sistem să existe și să funcționeze, nu pe proiecte costisitoare ineficiente.

Trebuie să se schimbe paradigma: Sănătatea nu e cost, ci investiție! În România, de exemplu, cheltuielile publice pentru sectorul sănătății sunt frecvent considerate costuri pe termen scurt și nu investiții pentru o durată mai lungă. De aceea, s-ar impune o modificare de paradigmă politică și bugetară prin care să se agreeze, de către

toate componentele decizionale, că sănătatea nu reprezintă un cost, ci o investiție. Investind în sănătate se obțin beneficii în favoarea dezvoltării economice și, în final, contribuie la creșterea bugetului general al țării.

Deși migrația medicilor nu poate fi stopată din punct de vedere legal, aceasta poate fi controlată prin implementarea unor serii de strategii. Principalele soluții care ar trebui aplicate pentru eliminarea sau reducerea cauzelor exodului masiv a cadrelor medicale constau în creșterea salariilor și crearea unui sistem de salarizare independent pentru sectorul sănătății; punerea la îndemâna medicilor de mijloace prin care își pot realiza cariera, adică dotarea corespunzătoare a spitalelor (acest lucru se poate realiza și prin accesarea fondurilor structurale); finanțarea și dotarea unităților medicale; depolitizarea sistemului și valorizarea poziției sociale. Desigur că prevenirea unei crize nu se poate face fără implicarea țărilor „importatoare" de cadre medicale, care ar trebui să respecte normele etice de recrutare a personalului medical și să despăgubească într-o anumită măsură țările „formatoare".

Având în vedere că numărul mediclor care aleg să profeseze în afara țării variază de la o regiune la alta, este absolut necesară implicarea activă a autorităților locale în gestionarea problemei din zonele în care procentul migrației este foarte mare, mai cu seamă în zonele urbane care au și centre universitare. Luând în considerare faptul că, chiar dacă n-ar pleca, nu toți absolvenții și-ar găsi un loc de muncă pe piața internă, este posibil ca unele regiuni cu centre universitare să fie mult prea aglomerate. Prin urmare, este necesară alocarea posturilor de rezidențiat pentru toți absolvenții (practicarea rezidențiatului pe post) sau redistribuirea numărului de locuri în universități în funcție de posturile vacante din spitale din diferite regiuni. Formarea medicilor care nu se pot specializa fizic în România din cauza locurilor de muncă insuficiente transformă investițiile în educația cadrelor medicale în pierderi nejustificate.

Dacă nu se rezolvă problema exodului de medici și a cadrelor didactice medicale, punem în joc viața fiecărui român care nu poate beneficia de servicii medicale de calitate din cauza lipsei de personal. Prin urmare, toate autoritățile ar trebui să colaboreze în vederea soluționării problemei prin punerea în aplicare a strategiilor, iar în funcție de schimbările care pot apărea pe plan național sau internațional, acestea trebuie revizuite și adaptate periodic.

În zilele premergătoare pregătirii pentru publicare a acestei lucrări se vorbește în spațiul public despre legea unică a salarizării și despre majorări substanțiale ale salariilor medicilor. Să sperăm că aceste măsuri de creșteri salariale se vor implementa dar ele nu sunt suficiente pentru rezolvarea problemei. Așa cum am văzut este nevoie de un set coerent de politici publice care trebuiesc implementate atât din punct de vedere financiar cît și educațional.

# BIBLIOGRAFIE


Anton, S. G., Onofrei, M. Health Care Performance and Health Financing System in Selective Countries from Central and Eastern Europe. A Comparative Study. *Transylvanian Review of Administrative Sciences,* 35E, 2012

Bourdieu, P., *The Forms of Capital*, J.G. *Richardson's Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*, 1986

Buchan J. *Reviewing the Benefits of Health Workforce Stability*, Human Resources for Health, 2010

Cehan, I., Manea, T., *Codurile internaționale de recrutare a personalului medical: evoluție și eficiență*, Revista română de bioetică, vol.10, no.1, ianuarie-martie 2012

Held, V., *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*, Oxford University Press, 2006

Manea, T., *Migrația medicilor români, o problemă de încredere?*, Revista Română de Bioetică 2011; 9(3): 1–2

Ryan, L., *Migrant Women, Social Networks and Motherhood: The Experiences of Irish Nurses in Britain. Sociology,* 2007

Simion, I., *Educația și migrația. Opinia națională*, 29 oct. 2010

Wismar, M., Maier, C.B., Glinos, A.I., Dussault, G., Figueras, J., (eds., 2011), *Health professional mobility and health systems.* Evidence from 17 European countries, Observatory Study Series No. 23, European Observatory on Health Systems and Policies, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen

Employment in Europe 2009 report and the Second Biennial Report on social services of general interest, 2011 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=794&langId=en&pubId=5940&type=2&furtherPubs=yes

European Observatory on Health Systems and Policies, Poland, 4.2.2 Professional mobility of health care workers**,** http://www.hspm.org/countries/poland27012013/ countrypage.aspx

Federația *„Solidaritatea Sanitară"* din România, 2010, http://cercetare-sociala.ro/ind ex.php/studii-ghiduri/studii/item/44-calitatea-vietii-profesionale-si-tendinta-de-migratie-a-personalului-din-sistemul-sanitar

Guvernul României 2008 – Ordonanța Guvernului nr. 17 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, publicată în „Monitorul Oficial", Partea I, nr. 83 din 01.02.2008

Legea nr. 18 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, 2010, disponibil online la adresa http://www.infolegal.ro/legislatie-integrala/legea-nr-1182010-privind-unele-masuri-necesare-in-vederea-restabilirii-echilibrului-bugetar/

OMS, 2010: *Statistiques Sanitaires Mondiales 2010*, disponibil online la http://www.who.int/whosis /whostat/FR_WHS10_Full.pdf

*Ordonanță privind organizarea și finanțarea rezidențiatului,* disponibilă online la adresa http://www.ms.gov.ro/documente/OUG%20REZIDENTIAT%206.09.2013_824_1640.pdf

World Health Assembly resolutions: Resolution of the 59th World Health Assembly(2006); Resolution 64.6 passed at the 64th WHA (2011)

http://adevarul.ro/news/societate/exodul-medicilor-romani-occident-acoperit-importul-doctori-est-europeni-1_55103b69448e03c0fdd4b9c2/index.html

http://www.amrez.net/index.php
http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_30-en.pdf
http://www.cmr.ro
http://www.csa-isc.ro/
http://www.cursdeguvernare.ro/quo-vadisdoctore-i-cu-cat-finanteaza-romania-sanatatea-europei.html
http://www.descopera.ro/dnews/12699246-se-poate-rezolva-criza-exodului-medicilor-un-proiect-inedit-readuce-in-tara-medici-romani-care-s-au-remarcat-la-nivel-international
http://www.digi24.ro/Stiri/Digi24/Actualitate/Sanatate/Exodul+doctorilor+pare+de+neoprit+In+ultimii+sase+ani+15+000+de+
http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/2015_healthworkforce_recruitment_retention_annex5_en.pdf
http://www.epha.org/IMG/pdf/MWismar_31May2011.pdf
http://www.human-resources-health.com/content/2/1/6
http://www.insse.ro/cms/
http://legestart.ro/codul-fiscal-se-modifica-11-categorii-de-persoane-scutite-de-la-plata-cass/
http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1108658
http://www.ms.ro
http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/8_health.pdf
http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf
http://www.who.int/hrh/migration/code/NRIguidelines_implementation-2015Fr.pdf
http://www.who.int/hrh/migration/en/
http://www.who.int/hrh/migration/14075_MigrationofHealth_Workers.pdf

## Notă

Autorii mulțumesc pentru sfaturile utile redactării acestei lucrări și pentru contribuția personală absolvenților cursului post universitar – Managementul strategic al Afacerilor Interne, seria martie–iunie 2015, Colegiul național de afaceri interne, de la Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”, SANDU Victor, DRĂGHICI Mircea Gheorghe, FILIP Laura, BLENDEA Dan Corneliu, GHITĂ Irina, FRUMUȘANU Mirela Argentina, BARBU Ovidiu George, coautori cu COMAN Claudiu la realizarea probei practice de absolvire intitulată Exodul medicilor.

# 10. O NOUĂ ABORDARE A DESIGN-ULUI CURRICULAR. STRATEGIA DE ÎNVĂȚARE „RESPECT” APLICATĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR ECONOMIC

***Mirela MINICĂ***

## Ce înseamnă pentru fiecare dintre noi „a învăța”?

Expresia a devenit rece, psihologică, exclusivă, elitistă, și nu firească, pentru că în realitate acesta este scopul nostru fundamental, să învățăm în fiecare clipă, prin încercări, prin eșecuri și reușite, din contactul cu natura, cu ceilalți și din cunoașterea de sine.

Învățarea începe în familie și continuă în sistemul educațional instituționalizat, coordonat de stat, în mare măsură. Și totuși educația este mai mult decât o obligativitate, este o componentă esențială a ființei umane, este o artă, o activitate cu potențial infinit de creativitate, care ar trebui să descopere ce are fiecare individ mai bun și să-l ajute să-și atingă optimul și echilibrul și să-i ofere instrumentele de satisfacere a trebuințelor.

Lawrence E. Stevens și Susan T. Fiske[1] au identificat cinci motive ale comportamentelor umane:

1. Trebuința de a aparține (*belonging*), de a face parte dintr-un grup, de a fi împreună cu alți oameni.
2. Trebuința de a se înțelege (*understnading*) pe sine și de a-i înțelege pe ceilallți și de a cunoaște mediul înconjurător.
3. Trebuința de a controla (*controlling*), de a acționa efectiv.
4. Trebuința de autoafirmare (*self-enharcing*), de ridicare a selfului.
5. Trebuința de încredere (*trusting*), exprimată în tendința de a-i percepe pe alții într-o manieră pozitivă.[2]

Acțiunea umană este comportamentul îndreptat către un țel. Categoria *mijloace și scopuri* presupune categoria *cauze și efecte*. Într-o lume fără cauzalitate și regu-

[1] Susan T., Fiske (2001) *Theories of social psychology,* International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, pp. 14413–14421

[2] Septimiu, Chelcea (coord.) (2008), *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații,* Editura Polirom, Iași, p. 55

laritate a fenomenelor, n-ar exista nici un domeniu al deliberării umane și al acțiunii umane.[3]

Educația poate deveni un țel al acțiunilor conștiente doar dacă oamenii înțeleg semnificația procesului de învățare și s-au cristalizat în societate efectele acestuia.

Astăzi asistăm la o inflație de diplome care au dus la devalorizarea lor dar, în același timp, accesul la un anumit post este condiționată de existența acestor diplome.

În mod paradoxal întreg sistemul de învățământ se îndepărtează de satisfacerea nevoilor pe care educația ar trebui să le satisfacă. El a devenit rigid, coercitiv, extrem de competitiv și general, fără să țină cont de infinita diversitate a educabililor și de presiunea birocratică inimaginabilă care se pune pe cadrele didactice. Totul este evaluat predominant cantitativ: finanțare/capita, avansare pe puncte obținute din cât mai multe activități/articole, fără să se țină cont cu adevărat de nevoile elevilor/studenților, de efectele asupra cunoașterii și dezvoltării lor ca ființe umane unice și rationale.

Deși declarativ educația este considerată o prioritate națională, în practică se simte doar o imensă presiune birocratică și o mare instatisfacție a tuturor actorilor implicați în actul educational: elevi/studenți, cadre didactice, părinți, angajatori, opinie publică.

Fiecare ministru al educației a oferit așa-zise măsuri de reformă a sistemului de învățământ, care în loc să conducă la rezolvarea problemelor, le-au accentuat și au creat impredictibilitate și nesiguranță. Actul educațional și-a pierdut coerența, iar statutul de educator nu mai este unul atractiv, chiar dacă nu se poate concepe o societate în care să nu se investească în capitalul său uman prin educație și formare continuă.

Soluția respiritualizării educației oferită de profesorii Constantin Popescu și Alexandru Taşnadi, este fundamentată pe cele 10 nevoi umane de care educația ar trebui să țină seama (Figura 1), identificate de Solomon Marcus (2014).[4]

Nu puține sunt definițiile date educației care susțin această idee. Consider că următoarele trei sunt semnificative:

- „Educația înseamnă arta de a forma bunele deprinderi sau de a dezvolta aptitudinile native pentru virtute ale acelora care dispun de ele” (Platon)
- „Educația este arta de a face omul etic” (G. W. Fr. Hegel)
- „Educația nu este doar un mijloc de a-ți câștiga existența sau un instrument pentru a face avere. Educația este inițierea în viața spiritului, pregătirea sufletului uman în căutarea adevărului și a virtuții”. (Vijaya Lakshmi Pandit)

Orice act educațional instituțional presupune prezența într-un colectiv, iar „comportamentul colectiv a fost definit ca fiind comportamentul indivizilor sub influența

[3] Ludwig von Mises – *Acțiunea umană. Un tratat de teorie economică,* http://mises.ro/23/

[4] http://www.contributors.ro/editorial/zece-nevoi-umane-de-care-educatia-ar-trebui-sa-tina-seama/ accesat în data de 15.05.2017

impulsului colectiv… El poate fi abordat ca: 1) reacție emoțională; 2) răspuns adaptativ; 3) tensiune socială."[5]

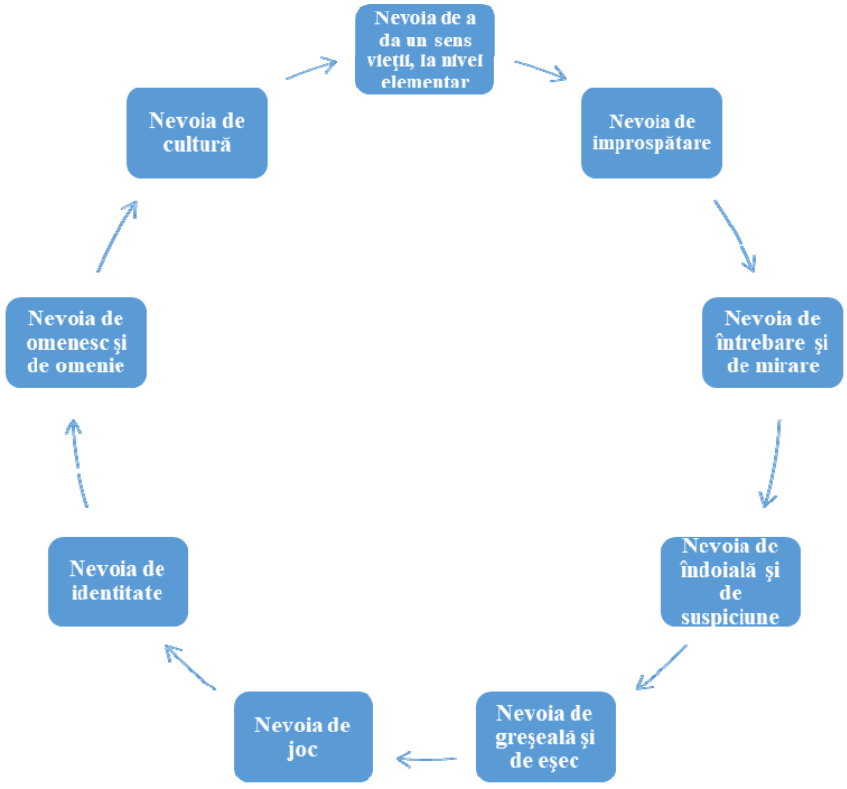

Nevoia de a da un sens vieții, la nivel elementar
Nevoia de improspătare
Nevoia de întrebare și de mirare
Nevoia de îndoială și de suspiciune
Nevoia de greșeală și de eșec
Nevoia de joc
Nevoia de identitate
Nevoia de omenesc și de omenie
Nevoia de cultură

**Figura 1.** ***10 nevoi umane de care educația ar trebui să țină seama***
*Sursa:* Solomon Marcus, 24 noiembrie 2014, www.contributors.ro

În școală fiecare participant face parte dintr-un anumit grup la care se raportează și cu care interacționează. Principalele tipuri de grupuri sociale sunt:

- grupurile de apartenență (familie, clasă școlară, comunitate religioasă, națiune),
- grupurile de referință (profesorii, artiștii, oamenii politici, sportivii de performanță).

În procesul educațional totul trebuie să pornească de la întrebarea „Când învață cineva și de ce?"

Încă de pe vremea lui Socrates, punerea de întrebări interlocutorului reprezenta o parte esențială a învățării. Astăzi constatăm că marea majoritate a elevilor și stu-

[5] David L., Miller (1985), *Introduction to Collective Behavior,* Belmont, Wadsworth Publishing Company, pp.5–6

denților sunt inerți, nu caută răspunsuri la întrebări. În epoca resurselor on-line, rolul profesorilor nu mai este de a „transmite informații”, ci mai mult de a le susține învățarea prin feed-back, evaluare și acreditare a realizării cunoașterii. Acum este deceniul educației post-obligatorii, a educației spiritului și nu a minții.

Profesorul britanic Phil Race previzionează o schimbare majoră în instituțiile educaționale, de la poziția de „gardian al cunoștințelor” (în care era vorba de livare), în organizații dinamice, adaptabile caracteristicilor noilor generații, care au următoarele două funcții:

- Recunoașterea și acreditarea realizărilor, indiferent de locul în care a avut loc învățarea (adică obținerea dreptului de evaluare),
- Sprijinirea învățării și angajamentului elevilor/studenților.

Nu am reușit să ieșim dintr-o paradigmă educațională total depășită. Încă încercăm să măsurăm ce este în memoria studenților și ce pot face cu ceea ce este acolo în termeni de evaluare de tip: *ce iese din pixul studenților la examen și ce rezultă din tastatură la referate și rapoarte*.

Cunoașterea este experiență, orice altceva este doar informație. Cunoașterea cade în postmodernism pe locul al doilea, locul întâi fiind luat de comunicare. [6]

Educația presupune un mare grad de impredictibilitate. Un copil care începe școala acum va ieși la pensie în anul 2075. Este cineva capabil să știe cum va fi viața atunci și ce ar trebui să învețe acest copil în toți anii de școală pentru a se putea adapta de-a lungul acestei perioade?

Realitatea fizică este obiectivă, reprezentând punctul de plecare în constructivism, dar cunoașterea este subiectivă, la nivel mental, ideatic. În acest contex învățarea ar trebui să fie bazată pe înțelegere, căutare, explorare, clădire, interpretare proprie, non-lineară.

Dacă în instructivism profesorului i se atribuie rolul dominant, dominând concepțiile behavioriste asupra învățării, în constructivism accentual este pus pe studentul care învață, predarea este importantă, dar învățarea este esența formării și trebuie sprijinită, folosind diferite instrumente, resurse.[7]

Modelul metodologic CLE's (Constructivist Learning Enviroments) evidențiază caracteristicile mediului în care studentul învață:

- activ/manipulativ,
- constructiv,
- colaborativ,

[6] Angela, Bretcu (2016), *Importance of the human factor in the Knowledge-based Society*, ECOFORUM, volume 5, Issue 1(8), p.81

[7] Elena, Joița (2006) *Instruirea constructivistă – o alternativă. Fundamente. Strategii,* Editura Aramis, București, p.81

– dialogat, interactiv,
– prin reflecție,
– adaptat la context,
– formuland multiple interpretări,
– cu scop motivant.

Factorii motivatori care determină crearea unui asemenea mediu de învățare sunt[8]:
– oportunitatea pentru dezvoltare/realizare,
– responsabilitatea/recunoașterea/recompensele
– satisfacție a egoului/recunoaștere internă,
– dezvoltare personal/dezvoltare financiară.

Educația actuală are drept scop dezvoltarea abilităților academice, și nu a competențelor de conducere ale inteligenței emoționale, de care avem nevoie cu toții.

| Autocunoaşterea | Stăpânirea de sine | Conştiinţa socială | Gestionarea relaţiillor |
|---|---|---|---|
| • emoţională<br>• autoevaluarea corectă<br>• încrederea în sine | • autocontrolul<br>• transparenţa<br>• adaptabilitatea<br>• ambiţia<br>• iniţiativa<br>• optimismul | • empatia<br>• conştiinţa organizaţională<br>• solicitudinea | • inspiraţia<br>• influenţa<br>• formarea altora<br>• facilitarea schimbărilor<br>• gestionarea conflictelor<br>• spiritul de echipă şi colaborarea |

**Figura 2. *Competențele de conducere ale inteligenței emoționa*le**
*Sursa:* realizată de autor după Daniel Goleman, Annie McKee, Richard Boyatzis *Inteligența emoțională în leadership,* Editura Curtea Veche, București, 2007, p. 314–317

Sir Ken Robinson[9] vorbește frecvent despre necesitatea trecerii la un învățământ bazat pe diversitate și nu pe conformitate, pentru că inteligența este diversă, dinamică/interactivă și distinctă, iar școala actuală distruge creativitatea în loc să o stimuleze.

Procesul educational ar trebui să demareze prin a întreba studenții:

[8] Zig, Ziglar&Jim, Savage (1999) *Motivația o cale spre performanțe deosebite. Cum să obții tu și ceilalți rezultate deosebite,* BusinessTech International Press, p.241
[9] Specialist britanic în educație, sirkenrobinson.com

1. Cum înveți cel mai bine? Răspunsurile pot fi: prin practică, încercare și eroare, având un scop, repetiție, experimentare, etc.
2. Ce te face să te simți bine în procesul de învățare? Răspunsuri posibile: feed-back-ul, reacția celorlalți, premiul/câștigul, să câștig încredere, să văd rezultatele, etc.
3. Ce ar putea merge prost în procesul de învățare? Răspunsuri: să nu doresc să învăț ce mi se predă, să nu văd sensul, utilitatea, rezultatele, să fie profesorul nepotrivit, să nu înțeleg, etc.

Dacă ceea ce trebuie să învăț nu este ceea ce îmi doresc, ce determinare găsesc pentru a continua? Variantele pot fi: să găsesc suport și încurajare; nu vreau să se creadă că nu sunt în stare să învăț; trebuie să o fac pentru a-mi atinge planurile de viitor.

Din aceste răspunsuri putem să extragem 5 atribute pentru o învățare reușită:
- să învăț făcând,
- să învăț din feed-back,
- să vreau să învăț,
- să am nevoie să învăț,
- să aibă sens, utilitate ceea ce învăț.

Modelarea tipului de gândire poate fi un indicator sensibil de măsurare a evoluției personale pe care învățarea eficientă o poate genera, prin trecerea de la gândirea de tip grup la gândirea de echipă.

**Tabelul 1.** ***Gândirea de grup versus gândirea de ech*ipă**

| Gândirea de grup | Gândirea de echipă |
|---|---|
| 1. Presiune directă împotriva părerilor divergente<br>2. Autocenzurarea părerilor divergente<br>3. Iluzia vulnerabilității de a greși<br>4. Iluzia umanității<br>5. Existența „paznicilor minții”<br>6. Raționalizarea colectivă<br>7. Imagini stereotipe despre liderii inamici<br>8. Iluzia moralității | 1. Încurajarea discutării părerilor contradictorii<br>2. Exprimarea liberă a părerilor/ideilor<br>3. Conștietizarea limitelor/amenințărilor<br>4. Recunoașterea unicității membrilor echipei<br>5. Recunoașterea perspectivelor exterioare grupului<br>6. Discutarea îndoielilor colective<br>7. Utilizarea părerilor nestereotipice<br>8. Recunoașterea consecințelor etice și morale ale deciziilor |

*Sursa:* adaptat de Octavian Rujoiu după Manz și Neck, 1995, 12, preluat din Septimiu Chelcea (coord.), *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*, Editura Polirom, Iași, p.197

## Conceptul de strategie de învățare

Sistemul de învățământ superior românesc este unul contradictoriu. Deși se menționează în legislație autonomia universitară, orice program de studii pentru avizare și acreditare trebuie să îndeplinească standardele ARACIS, care limitează posibilitatea proiectării unui design curricular adaptat cerințelor pieței muncii și nevoilor studenților.

În aceste condiții când lista disciplinelor recomandate este limitată, durata activității de practică este reglementată (90 ore în semestrul 4 al studiilor de licență de 3 ani), în condiții de subfinanțare și a existenței unor criterii stricte de specializare a cadrelor didactice, obstacolele în adoptarea unor programe flexibile și dinamice sunt puternice, singura alternativă reprezentând-o adoptarea unei strategii de predare–învățare–evaluare care să se fundamenteze pe o gândire de tip antreprenorial, având o esență constructivistă.

De la transmiterea unor date, informații până la obținerea performanței la locul de muncă și în planul dezvoltării personale, procesul este lung, dificil și este nevoie de intervenția profesionistă a cadrelor didactice.

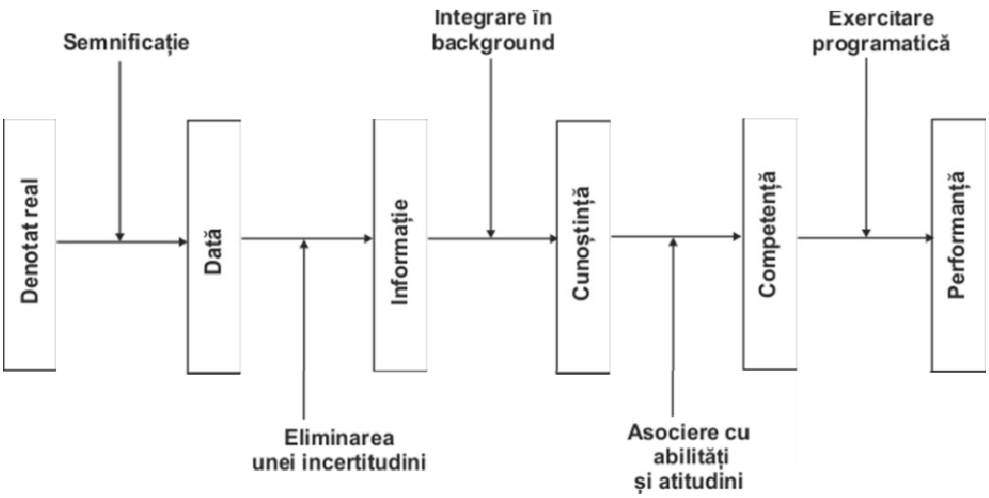



**Figura 3.** ***De la denotat la performanță în învățare***
*Sursa:* Emil Dinga, Strategii de învățare și FPC implementate de proiectul DEFIN, Timișoara, 2011

Construcția unui model integrativ de predare–învățare–evaluare se fundamentează pe proiectarea unei strategii de învățare care vizează identificarea elementelor cuprinse în Figura 4.

**Figura 4.** ***Elementele strategiei de învățare***
*Sursa:* Emil Dinga, Strategii de învățare și FPC implementate de proiectul DEFIN, Timișoara, 10 December 2011

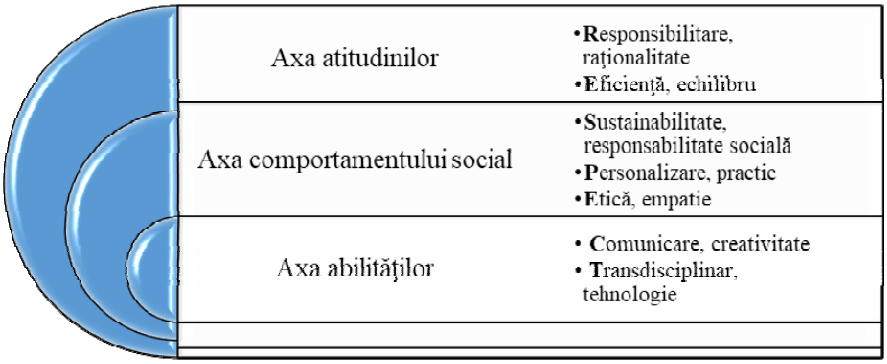
## Strategia de învățare „RESPECT”

În contextul identificării resurselor disponibile și a conștientizării necesității unei schimbări de paradigmă, în cadrul Facultății de Științe Economice de la Universitatea „Eftimie Murgu” din Reșița, am implementat un proiect educațional de testare a strategiei de învățare RESPECT, pornind de la următoarele definiri.

**Viziunea**: calitate și sustenabilitate în formarea studenților economiști.

**Misiune**: proiectarea și dezvoltarea unui mediu de învățare dinamic, flexibil, eficient, centrat pe nevoile studenților și așteptările angajatorilor.

**Valori**: atitudinale, comportamentale, ale abilităților.




**Obiective:**

- Respectarea, adaptarea sarcinilor la stilul propriu de construire, de autonomie al studentului utilizând
  - **R**esearch-Based Approach to projects and process,
  - **E**nquiry-Based Learning,
  - **S**elf-directed Learning,
  - **P**roblem-Based Learning,
  - **E**-Portfolios of student work,
  - **C**ritical Analysis,
  - **T**eaching and Learning Resources.[10]
- Utilizarea reprezentărilor din economia reală, cu centrare pe activitatea economică a IMM-urilor locale.
- Crearea unui mediu pedagogic care să ofere oportunități (resurse, timp, metode moderne de predare, instrumente, scopuri, relații, îndrumare) pentru căutare, reflecție, rezolvare.

**Direcții de acțiune:**

- Schimbarea paradigmei educaționale prin adoptarea de către profesori a unui rol de activator care să ofere studenților feedback orientat spre acțiune, obiective și oportunități de învățare provocatoare, claritate în evaluarea periodică a stării de învățare și care să determine atingerea potențialului maxim pe care aceștia îl au.

[10] Mirela Minică (2016) E*ducation – the foundation for sustainable economic development*. the "RESPECT" learning strategy principles implemented in higher economic education, ECOFORUM, volume 5, issue 2(9), p.20

- Proiectarea unor scheme logice a conținutului cursurilor cu identificarea unui număr optim de termeni cheie și corelarea acestora cu exemple practice și cu noțiuni învățate anterior sau la alte discipline pentru a asigura transdisciplinaritatea învățării.
- Încheierea de parteneriate active cu firmele din județ pentru identificarea așteptărilor acestora de la absolvenții economiști și pentru susținerea activităților de practică și a stagiilor de internship.
- Dezvoltarea competenței mediatice a cadrelor didactice pentru utilizarea eficientă a mediilor digitale de învățare.
- Atragerea elevilor în proiecte educaționale comune care să le dezvolte o gândire de tip antreprenorial și o educație financiară solidă.

**Ancore instituționale:**

- Managementul universitar (Senat, Rector, Decan)
- IMM-urile locale
- Direcția Județeană de Statistică
- Administrația publică locală
- Școlile și liceele din județ
- ONG-uri.

**Ancore metodologice:**

- Metode moderne de predare–învățare–evaluare adaptate diferitelor stiluri de învățare ale studenților
- Învățarea bazată pe întrebări
- Mentoratul între colegi și constituirea grupurilor de învățare
- Dezvoltarea competențelor digitale ale studenților prin utilizarea unor instrumente specifice *blended learning.*
- Proiecte de educație economică a elevilor.

**Rezultate așteptate:**

- Pe termen mediu (5–10 ani):
  - Crearea unui avantaj competitiv al programelor de studii din domeniul economic oferite de Universitatea „Eftimie Murgu” din Reșița, prin adoptarea unei învățări aplicative.
  - Creșterea sustenabilității și atractivității pentru elevi a programelor de studii din domeniul științelor economice.
  - Majorarea satisfacției angajatorilor față de performanțele absolvenților economiști.
- Pe termen scurt (1–4 ani):
  - Creșterea gradului de inserție al absolvenților.

- Crearea unui mediu inovativ de învățare care să genereze studenților o motivație intrisecă pentru dezvoltarea unei atitudini favorabile evoluției profesionale și personale.
- Majorarea numărului de candidați la admitere.

Implementarea acestei strategii de învățare a fost testată pentru diciplinele fundamentale Microeconomie și Macroeconomie și a presupus parcurgerea următoarelor faze:

**Tabelul 2.** ***Managementul proiectului strategiei de învățare RESPECT***[11]

| Faza | Activitatea | Sarcina | | Secvența |
|---|---|---|---|---|
| Inițierea proiectului | Dezvoltarea modelului educațional | Identificarea conceptelor<br>Definirea elementelor strategiei de învățare<br>Analiza modelului RESPECT cu specialiștii din comunitatea academică<br>Masă rotundă cu specialiștii:<br>– Focus grup cu mediul de business și educațional<br>– Stabilirea scopurilor educaționale | | 1.1.1<br>1.1.2<br>1.1.3<br><br>1.1.4.<br>1.1.4.1<br><br>1.1.4.2 |
| | Prezentarea propunerii de proiect spre avizare / aprobare | Avizare – Director Departament / Aprobare – Decan | | 1.2.1 |
| Planificarea proiectului | Proiectarea livrabilelor și resurselor didactice | Design-ul curricular | Proiectarea modulară a suportului de curs:<br>– Modulul I<br>– Modulul II<br>– Modulul III<br>– Modulul IV | 2.1.1.1<br><br>2.1.1.1.1<br>2.1.1.1.2<br>2.1.1.1.3<br>2.1.1.1.4 |
| | | Design-ul metodologic | Întocmire fișe metodologice:<br>– Model time-sheet<br>– Model fișa lectură<br>– Brainstorming<br>– Model fișă lectura SINELG<br>– Model lucrare științifică studențească<br>– Model schemă<br>– Tehnica LOTUS<br>– Metoda Mozaicului<br>– Metoda Pălăriilor gânditoare | 2.1.2.1<br>2.1.2.1.1<br>2.1.2.1.2<br>2.1.2.1.3<br>2.1.2.1.4<br>2.1.2.1.5<br><br>2.1.2.1.6<br>2.1.2.1.7<br>2.1.2.1.8<br>2.1.2.1.9 |

[11] Mirela, Minică, (2016) *Knowledge and Intellectual Capital Management in Higher Education,* International Conference Business Administration and Economics. Peoples, Ideas, Experiences, 4th Edition, University „Eftimie Murgu" of Reșița; 13–16 October

| Faza | Activitatea | Sarcina | | Secvența |
|---|---|---|---|---|
| | | | – Metoda Piramidei | 2.1.2.1.10 |
| | | | – Metoda Exploziei stelare | 2.1.2.1.11 |
| | | | – Metoda Cubului | 2.1.2.1.12 |
| | | | – Tehnica Acvariului | 2.1.2.1.13 |
| | | | – Controversa creativă | 2.1.2.1.14 |
| | | | – Ciorchinele | 2.1.2.1.15 |
| | | | – Fișe tematice Q&A | 2.1.2.1.16 |
| | | | – Termeni cheie | 2.1.2.1.17 |
| | | | – Tabelul T | 2.1.2.1.18 |
| | | | – Cvintetul | 2.1.2.1.19 |
| | | | – Prelegerea intensificată | 2.1.2.1.20 |
| | | | – Rețeaua discuțiilor | 2.1.2.1.21 |
| | | | – Turul galeriei | 2.1.2.1.22 |
| | | | – Linia valorică | 2.1.2.1.23 |
| | | | – Model comentariu text | 2.1.2.1.24 |
| | | | – Model proiect de echipă | 2.1.2.1.25 |
| | | | – Model prezentare ppt. | 2.1.2.1.26 |
| | | | – Model referat reflexiv | 2.1.2.1.27 |
| | Acord de participare | Acordul de participare este completat și semnat de către studenți | | 2.2.1 |
| | Evaluarea inițială | Profiluri comunicaționale MODELUL D.I.S.C. (Dominance–Influence–Steadiness–Compliance)<br>Chestionar referitor la stilurile de învățare<br>Testul BELBIN pentru stabilirea rolurilor în echipă | | 2.3.1.<br>2.3.2.<br>2.3.3. |
| | Crearea echipelor de lucru | Repartizarea studenților în echipe cu respectarea rolurilor definite de Testul Belbin | | 2.4.1. |
| | Realizarea planificării sarcinilor individuale și de echipa ale studentilor | Planificare activitate individuală și proiecte de echipă<br>Precizarea performanței<br>Stabilirea unui nivel minimal acceptat de reușită | | 2.5.1.<br>2.5.2<br>2.5.3 |
| Execuția proiectului | Evaluare pe parcurs | Evaluare săptămânală Reflexia zilei RZ<br>Evaluare seminar ES<br>Evaluare critică modul EC-M<br>Evaluare cunoștințe<br>Evaluare realizare obiective ERO | | 3.1.1<br>3.1.2<br>3.1.3<br>3.1.4<br>3.1.5 |
| | Monitorizarea și evaluarea sarcinilor de lucru individuale | Susținerea săptamânală a proiectelor individuale<br>Evaluarea (autoevaluare, evaluare colegială) | | 3.2.1<br>3.2.2 |
| | Proiecte de echipă | Susținerea si evaluarea proiectelor pe echipe (evaluare colegială + evaluarea profesorului) | | 3.3.1 |

| Faza | Activitatea | Sarcina | Secvența |
|---|---|---|---|
| | Activități adiționale | Vizite de lucru<br>Invitarea unor specialiști la activitățile didactice<br>Stagii de internship, practică<br>Ateliere de dezvoltare profesională și personală | 3.4.1<br>3.4.2<br>3.4.3<br>3.4.4 |
| | Implicarea studenților în activități comune cu elevii din învățământul preuniversitar | Proiecte educaționale<br>Voluntariat<br>Proiecte de dezvoltare comunitară | 3.5.1<br>3.5.2<br>3.5.3 |
| | Realizarea de lucrări științifice | Sesiuni de comunicări și olimpiade | 3.6.1 |
| Finalizarea proiectului | Evaluarea finală | Roata evaluării | 4.1.1. |
| | Analiza | Analiza rezultatelor obținute în corelație cu evaluările intermediare.<br>Centralizarea și analiza rezultatelor testelor de satisfacție pe module | 4.2.1<br>4.2.2 |
| | Raport | Realizarea raportului de sinteză | 4.3.1. |
| | Imbunătățire model educațional | Revizuirea și completarea modelului | 4.4.1 |
| | Multiplicarea rezultatelor | Aplicarea variantei îmbunătățite la alte discipline | 4.5.1 |

*Sursa:* realizat de autor

Gândirea în termeni de management de proiect a unei strategii de învățare presupune un efort de echipă, în care există o corelație logică a disciplinelor în planurile de învățământ, o adaptare a metodelor de învățare la nevoile personale ale studenților și o bună cunoaștere a mediului economic.

Tranzitarea interesului de la predare către învățare consider că reprezintă cheia succesului în implementarea unei gândiri de tip antreprenorial care controlează mai puțin, stabilește mai multă răspundere, oferă autonomie și se adaptează celor 10 nevoi de educație precizate anterior.

Pentru mine acest proiect a fost și este în continuare o mare provocare și am marea satisfacție că un număr tot mai mare de cadre didactice sunt interesate de implementarea unei strategii de învățare perfectibile și adaptate caracteristicilor mental-emoționale ale actualelor și viitoarelor generații de studenți.

Mulțumesc colegei mele, Mihaela Göndör, pentru oportunitatea de a-mi face cunoscute preocupările în domeniul proiectării didactice și implementării unei strategii proprii de predare–învățare–evaluare în domeniul științelor economice.

## BIBLIOGRAFIE

Bretcu, Angela (2016), *Importance of the human factor in the Knowledge-based Society*, ECOFORUM, volume 5, Issue 1(8)

Chelcea, Septimiu (coord.) (2008), *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații,* Editura Polirom, Iași

Dinga Emil, *Strategii de învățare și FPC implementate de proiectul DEFIN,* Timișoara, 10 December 2011

Fiske, Susan T (2001) *Theories of social psychology,* International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences

Joița, Elena (2006) *Instruirea constructivistă – o alternativă. Fundamente. Strategii,* Editura Aramis, București

Goleman, Daniel; McKee, Annie; Boyatzis, Richard (2007) *Inteligența emoțională în leadership,* Editura Curtea Veche, București

Miller, David L. (1985), *Introduction to Collective Behavior,* Belmont, Wadsworth Publishing Company

Minică, Mirela (2016a) *Education – the foundation for sustainable economic development. The "RESPECT" learning strategy principles implemented in higher economic education,* ECOFORUM Journal Suceava, Volume 5, Issue 2 (9)

Minică, Mirela (2016b) *Knowledge and Intellectual Capital Management in Higher Education,* International Conference Business Administration and Economics. Peoples, Ideas, Experiences, 4th Edition, University „Eftimie Murgu" of Reșița; 13–16 October

Ziglar, Zig; Savage, Jim (1999) *Motivația o cale spre performanțe deosebite. Cum să obții tu și ceilalți rezultate deosebite,* BusinessTech International Press, p.241

http://www.contributors.ro

# 11. EDUCAȚIA BURSIERĂ CA MODALITATE DE A INVESTI PE PIAȚA DE CAPITAL

***Titus SUCIU***

Economia ca disciplină este fiica filosofiei și în zilele noastre, văr primar cu matematica și fizica. Pentru investiția la bursa de valori se folosesc instrumente din fizică. Economia a ajuns aici deoarece consideră că omul este un individ rațional care este determinat în activitatea lui de interesul personal. Ca cercetător consider că partea de impulsuri și emoții a omului postmodern este mai mare decât partea de raționalitate. În acest sens, cunoașterea economică este mai aproape de psihologie, sociologie, cultură, tradiții, religie și antropologie. Finanțele comportamentale completează analiza fundamentală și analiza tehnică. Ca investitor, individul aplică propria filosofie de viață. Cum fiecare individ este unic, la fel fiecare investitor este unic. Investiția la bursă presupune depășirea fricii de necunoscut, a fricii de a pierde bani, cunoașterea resorturilor raționale și emoționale care ne determină comportamentul, motivațiile, nevoile, interesul, voința și putința. În mai puține cuvinte, care este filosofia noastră de viața? Pentru aceasta contează fiecare cărămidă pe care am pus-o pentru dezvoltarea personală.

Dumitrache și Szeleș apreciază că astăzi investiția în educația de afaceri a devenit mai importantă decât era în trecut, deoarece reprezintă atât un determinat al creșterii economice și reducerii sărăciei, cât și un factor ce contribuie la creșterea duratei de viață a populației angajate. (Dumitrache, Szeleș, 2014, 37, p.718)

Săvoiu, Vasile și Tăchiciu, analizând abordarea inter-, trans-, cros- și multidisciplinară a învățământului economic românesc, mai ales în administrarea afacerilor, constată: tendințe de izolare evidente la nivel de discipline; cursuri, catedre sau departamente cumulate negativ și cu dezvoltări teoretice excesive; decalajul dintre cercetarea științifică și disciplinele concrete predate crește, în loc să scadă în administrarea afacerilor ca domeniu economic național; nu se întrevăd nici acțiuni clare și nici politici educaționale majore de încurajare pe termen scurt sau mediu a abordărilor inter-, trans-, cros- și multidisciplinare, deși aproape toate problemele practice în afaceri sunt multicauzale și multidisciplinare. Viitorul educației presupune ca profesorii să devină totori sau mentori, în care dispar catedrele, cursurile și amfiteatrele cu bănci și scaune și în care instituțiile de educație economică și financiară devin factori octogonali ce

conțin laboratoare, săli mici dedicate dialogului asistat pe internet sau complet liber. (Săvoiu, Vasile și Tăchiciu, 2014, 37, p. 554)

Academicianul Solomon Marcus consideră că cea mai mare provocare pe care secolul XXI o lansează universității este cea dintre organizarea disciplinară sau transdiciplinară. El consideră că „de vreo 50 de ani, decalajul dintre natura tot mai transdisciplinară a cercetării, a vieții profesionale și organizarea aproape exclusiv pe discipline a universităților se mărește mereu. Gândirea algoritmică, aflată la baza marilor transformări ale ultimelor decenii, în loc să-și exercite impactul asupra întregului învățământ, rămâne o prezență periferică. Tendințele atomizante ale diferitelor discipline nu-și află încă o compensație într-o predare complementară, integratoare și holistă, așa cum ar trebui să se întâmple într-o cultură a veacului XXI. În materie de cunoaștere, nu avem de ales între globalizare și specializare; este necesar să le cuprindem pe amândouă."(S. Marcus, 2011, 25–26)

Despre transdisciplinaritate, profesorul Basarab Nicolescu spune că: „Principiul general al Relativității își găsește în transdisciplinaritate expresia umană. Transdisciplinaritatea, ca abordare științifică studiază interacțiunea dintre științele exacte, științele umaniste și științele terțului tainic inclus. Supraviețuirea umanității depinde de rezultatul luptei dintre transdisciplinaritate și antitransdisciplinaritate. Prima miză: educația și ecologia transdisciplinare." (B. Nicolescu, 2013, 81–84)

Harvand Business School a introdus modelul de predare pe cazuri acum mai bine de 100 de ani. Studenții trebuie să citească pe cont propriu o prezentare de 10–20 de pagini a unei companii – numită caz – după care participă la o dezbare unde prezența este obligatorie. Rolul profesorului este de a facilita. Creierul procesează în mod activ ceea ce spun colegii tăi, în timp ce îți formezi propriile concluzii, studenții sunt mai implicați ca oricând. Ideile care se nasc din interacțiunea cu colegii rămân peste timp. (Khan, 38–40)

Tapscott consideră că valorile Generației Net sunt: libertatea, personalizarea, vigilența, integritatea, colaborarea, distracția, viteza și inovația. Libertatea este dată de utilizarea internetului care descrie o lume plină de posibilități din punct de vedere informațional. Onestitatea, transparența și autenticitatea sunt cruciale dacă vrem ca mesajul nostru să ajungă la Generația Net. În legătură cu inovația, Generației Net are capacitatea de apela un milion de oameni online într-o clipă. (Tapscott, pp.471–474)

Kolodko consideră că „economia viitorului trebuie să fie heterodoxă. S-a dus vremea ortodoxiei reprezentate de școli omogene de economie și de afirmații explicite. Economiștii care se agață cu încăpățânare de modelele lor, considerându-le singurele corecte, greșesc tot mai adesea. Problema investigată, realitatea mediului, cea economică, socială, culturală și politică, precum și cea tehnologică, s-a complicat. Pentru a înțelege ce se întâmplă, avem nevoie de o abordare complexă, cum este

heterodoxia. Nu mai există vechi canoane sfinte, fiindcă realitatea a trecut printr-o schimbare calitativă. Economia viitorului va fi tot mai puțin matematizată și formalizată și se va ancora din ce în ce mai mult într-un context cultural. La facultățile de economie și școlile de afaceri ar trebui să se predea mai mult antropologie și studii culturale." (Kolodko, pp.38–39)

Studenții citesc numai acele paragrafe care li se par mai potrivite și pe acelea pe care reușesc să le înțeleagă din bucățile de informații. „Această abilitate constă într-un număr de subcompetențe. Prima dintre acestea este definirea întrebărilor de căutare – care este scopul meu în căutarea acestor resurse? Aceasta îi ajută pe studenți să evite limitarea învățării la nivelul simplei înțelegeri a ceea ce au creat alții. A doua subcompetență este abilitatea de a determina cuvintele-cheie potrivite. A treia subcompetență și-o dezvoltă, uitându-se la televizor, ei ajungând să înțeleagă cum să interpreteze imaginile. Homo zappiens este o persoană care învață activ, având o abordare non-liniară în care formulează secvența întrebărilor de cercetare ce urmează a fi tratate. Studentul se află în centrul procesului de învățare, el hotărând ce întrebări vor fi definite și vor primi răspuns." (Veen&Vrakking, pp 80–84)

Educația clasică face, transmite cunoașterea în sala de clasă, dar rareori face comentarii asupra vieții celui care a produs cunoașterea. În spatele fiecărei informații date elevilor se află încăpățânarea și curajul oamenilor de știință. Este tot atât de important să se vorbească despre istoria științei și despre povestea savanților, ca și despre cunoașterea pe care aceștia au produs-o. (Cury, 136–137)

Revenind la un domeniu mai concret – formarea studenților pentru a deveni investitori – presupune cunoașterea de către aceștia a trei domenii de analiză bursieră: finanțele comportamentale, analiza fundamentală și analiza tehnică. Am început cu analiza fundamentală, deoarece aceasta explică de ce mulți potențiali investitori rămân pe tușă ca simpli analiști. Motivul principal este că teama de pierdere este de 2,25 ori mai puternică decât dorința de câștig. Paradoxul este cu atât mai puternic, cu cât investiția la bursa de valori se bazează pe jocul de sumă nulă, deci potențialul latent de câștig este de 50%.

## Finanțele comportamentale

Acestea iau în calcul și influența factorului uman, prin elementele de percepție, evaluare proprie și emoție, ce sunt implicate în luarea și asumarea deciziei investiționale. Premiul Nobel opentru economie din 2002, acordat profesorilor Daniel Kahneman și Vernon Smith, a stabilit Finanțele compotamentale în galeria Științelor sociale și economice.

Kahneman și Tversky eu elaborat **Teoria prospectului financiar** prin care evidențiază procesele psihologice ale deciziei financiar investiționale și a diferențelor care apar între aceste procese, atunci când portofoliul individual se află în domeniul pierderilor și câștigurilor. Teoria se referă la tendința irațională a oamenilor și a investitorilor de a realiza rapid profiturile prin vânzarea titlului și de a amâna acceptarea pierderilor prin menținerea activului.

Teoria prospectului schimbă noțiunea de utilitate a teoriei utilității, cu cea de valoare. Utilitatea este definită doar în termeni de avere netă, pe când valoarea este definită în termeni de câștig și pierdere față de punctul de referință. Pierderile sau câștigurile potențiale, chiar dacă au magnitudini egale, nu au același impact asupra deciziei. Pierderile disconfortează psihologic mult mai mult decât satisfac emoțional câștigurile de cel puțin 2,25 ori dovedit empiric. Teoria prospectului presupune că funcțiile de utilitate ale investitorului depind semnificativ mai mult de modificările în valoare, decât de valoarea efectivă a portofoliului.

Kahneman argumentează că deciziile oamemilor, în context financiar, sunt limitate mental și cognitiv, prin tendința de simplificare cognitivă. Oamenii sunt puțin interesați de finalitatea deciziilor lor asupra poziției finale a portofoliului de active. Investitorii sunt focalizați asupra probabilității ca decizia lor să ducă la pierderi sau la câștiguri față de status quo, stabilit în funcție de percepția personală prevalentă și nu asupra impactului acestei decizii asupra întregului portofoliu. Orice decizie poate fi încadrată fie ca pierdere, fie ca și câștig. În consecință, cel mai important aspect este cel legat de modul în care este prezentată și încadrată descrierea despre performanța trecută sau cea obtenabilă în urma deciziei. Conform Teoriei prospectului, oamenii au predicția spre ajungerea din nou la pragul de rentabilitate zero (de a fi chit). Pierderile pot fi susținute indefinit, în speranța inflexiunii trendului din pierdere spre cel de profit și atingerii punctului break-even. Atât din punct de vedere psihologic, cât și contabil, pierderea este considerată nerealizabilă până în momentul efectiv al vânzării. (Brașoveanu, 265–266)

Kahneman și Tversky, doi psihologi israelieni, au întreprins cele mai revoluționare studii asupra felului în care oamenii gestionează riscurile și incertitudinea. Teoria prospectului a dus la descoperirea unor tipare comportamentale care nu fuseseră identificate de susținătorii procesului decizional rațional. Emoțiile subminează autocontrolul, care este atât de necesar în luarea deciziilor. Oamenii sunt adesea incapabili să înțeleagă pe deplin situația cu care se confruntă. Selecția este cea mai mare dificultate pe care o avem. Natura este atât de variată și de complexă, încât ne este greu să formulăm generalizări întemeiate în urma observării acestora. În schimb, folosim scurtături care generează percepții eronate, sau considerăm un număr mic de fapte ca fiind reprezentativ pentru ceea ce s-ar evidenția prin analiza unui număr mare de exemple. În consecință, avem tendința de a recurge la metode mai subiective de

cuantificare, iar intuiția preia controlul, chiar și atunci când credem că facem calcule raționale.

Manifestăm aversiune față de risc, atunci când trebuie să facem o alegere într-un anumit context și apoi să ne asumăm riscul când ni se oferă aceleași opțiuni într-un alt context. Avem tendința de a ignora elementele în ansamblu ale unei probleme, concentrându-ne, în schimb, pe fiecare element luat separat. Exagerăm adesea în aprecierea cantității de informații de care avem nevoie. Dăm prea multă importanță evenimentelor dramatice care au o probabilitate scăzută și trecem cu vederea lucrurile care se întâmplă în mod frecvent. Costurile și pierderile necompensate sunt înțelese diferit, chiar dacă au același impact asupra capitalului. (Bernstein, 276–278).

În abordarea Finanțelor comportamentale, portofoliul eficient nu este cel care optimizează relația dintre deviația standard și rentabilitate, ci este cel care administrează și acomodează cel mai bine obiectivele investiționale personale ale clientului.

Abordarea științifică a Finanțelor comportamentale pornește de la conceptele clasice ale finanțelor, dar adaugă și interesul despre modul în care investitorul le aplică pe acestea în practică. Influența factorului psihologic se exprimă în felul în care gândește și se comportă investitorul.

Teoria finanțelor moderne a fost dezvoltată în anii 1950 și 1960 de Markowitz, Sharpe și Fama. Aceasta sugerează că toate informațiile existente pe piață sunt încorporate rapid și complet în prețul unui titlu financiar. Conform conceptului cheie al teoriei, investitorul individual are puține șanse să bată piața. **Teoria pieței eficiente (**the Efficient Market Hypothesis – EMH) nu poate explica de ce unele tipuri de acțiuni tind să performeze, din punct de vedere investițional, mai bine decât altele. În consecință, estimarea succesului plasamentului investițional în aceste acțiuni, doar pe baza randamentului anual, este incompletă. Dacă s-ar ajusta rentabiliatatea investiției cu riscul asociat, scala atractivității investiționale s-ar modifica substanțial. Luis Bachelier a avansat pentru prima dată ideea că toate evenimentele trecute, prezente și chiar cele viitoare se reflectă deja în prețul curent de piață. În anul 1965, profesorul Eufene Fama a introdus ipoteza mișcării aleatoare a prețurilor care a devenit ulterior Teoria piețelor eficiente.

Analiza fundamentală ajută la procesul de eficientizare al pieții, doar atunci când descoperă, procesează și încorporează în prețul curent orice modificare în informația relevantă în formarea anterioară a prețului. EMF, în forma sa tare, conchide că prețul curent al titlului este susținut de totalitatea informațiilor publice disponibile – forma slabă, dar și a informațiilor private, nonpublice – forma semitare. Chiar dacă avansul tehnologic de astăzi reduce pertinența informațiilor private, în mod paradoxal, devine din ce în ce mai greu pentru jucătorii de pe piață să emită judecăți logice prezumtive despre evoluția cursului unei cotații bursiere.

După cei 40 de ani de la introducerea Teoriei, investitorii nu au ajuns la un compromis privind validitatea, atât a presupunerilor, cât și a propunerilor acesteia. Din punct de vedere practic, investitorii sunt interesați de pertinența EMH, de fiecare dată când încearcă să deceleze:

– prin analiză tehnică o anumită direcție a pieței;
– prin analiză fundamentală o acțiune sub sau supraevaluată sau când decid plasarea capitalului fix într-un fond mutual pasiv, de urmărire a unui index bursier general.

Dacă investitorul ar recunoaște infailibilitatea EMH, atunci aceștia ar evita managementul activ de portofoliu, în favoarea celui pasiv și deci nu ar susține procesul continuu de oscilație și arbitraj, necesar menținerii unei piețe eficiente.

Finanțele comportamentale susțin tendința naturală a individului de a încerca continuu să se detașeze în performanță față de competitorii săi și deci de a administra activ plasamentele sale financiare, în speranța detașării de pluton – investiția pasivă.

Conform EMH, prețul unui activ reflectă toate informațiile relevante și disponibile la acel moment: financiare, economice, de sector, mediu politic și social și, cel mai important, sentimentul investitorului față de titlul respectiv. Cum aceste informații publice sunt disponibile tuturor participanților activi de pe piață și nu există nicio posibilitate de a prevedea când și în ce fel alte informații, relevante pentru modificarea prețului, vor apărea din nou și cum vor reacționa jucătorii la această informație nouă, investitorului îi este practic imposibil să cuantifice evoluția viitoare a prețului. În plus, de îndată ce informația este disponibilă public, investitorul sofisticat poate să o manipuleze și să o interpreteze particular și, astfel, informația publică capătă accente de informație privată. (Brașoveanu, 266–268)

Modificarea bruscă de preț este atribuită știrilor noi și nu are efect de durată, odată ce noul prag de rezistență sau de suport tehnic al evoluției titlului a fost stabilit.

Exemple de factori psihologici relevanți: eroarea de a menține prea mult o poziție financiară în pierdere și de a renunța prea târziu la una de câștig; teama și avariția; căutarea de satisfacții instantanee, dar și predilecția pentru renumerări financiare imediate; menținerea prea îndelungată a plasamentelor perdante și nerecunoașterea din timp a celor câștigătoare; diversificarea insuficientă a portofoliilor investiționale; orizonturi de timp prea scurte; teama de pierdere și supralicitarea șanselor de câștig; încrederea exagerată în propriile abilități predictive economice. (Brașoveanu, 270–271)

Cu cât deciziile financiare ale individului sunt mai puțin bazate pe gândirea logică și mai mult pe elemente de emoție și afect, cu atât acesta este mai precaut în deciziile sale. Astfel, indivizii cu un grad mare de anxietate decizională au tendința să evite riscurile. Observăm că există o corelație între anxietate și tendința emoțională naturală a unui investitor de evitare a riscului în procesul de decizie.

Comportamentul pesimist este mai des întâlnit la indivizii cu aversiune la risc mai ridicată și mai puțin activi în deciziile și modificările de portofoliu. Indivizii cu aversiune la risc sunt convinși că evenimentele negative sunt mai probabile, iar cele pozitive mai puțin probabile. În plus, dacă rezultatele plasamentului investițional se dovedesc a fi bune, acestea sunt la modul real, mai puțin pozitive decât păreau inițial că ar putea fi. (Brașoveanu, 272)

Indivizii care se consideră activi din punct de vedere investițional sunt convinși că rezultatele pozitive pot apărea, mai probabil, ca efect al unei acțiuni decât al unei inacțiuni. Optimiștii se concentrează pe partea plină a paharului, deoarece cred că rezultatele nereușite ale acțiunilor lor vor avea un impact mai puțin negativ, decât cel ce s-ar obține ca urmare a inacțiunii. Rezultatul inacțiunii este perceput ca mai puțin negativ.

Optimistul își tranzacționează atât pierderile, cât și câștigurile mai repede și mai des. Tendința comportamentală optimistă a unui investitor atribuie desfășurarea evenimentelor financiare pozitive factorilor interni, endogeni, stabili și unor cauze mai generale, pe când evenimentele mai negative sunt atribuite direct unor factori externi, exogeni, mai instabili. Pesimistul se conduce după crezul că evenimentele negative par că au o probabilitate mai ridicată.

Investițiile se fac în funcție de percepții și nu neapărat in funcție de realitatea economică. Piața scontează probabilitatea evenimentelor viitoare, iar informația despre acestea ar trebui să fie complet încorporată în prețul curent.

În evaluarea curentă, impresiile pot fi mai importante decât realitatea, întrucât evoluția prețului unui activ financiar reflectă, mai ales, modificări ale percepției despre ce s-ar putea întâmpla în viitor. Dacă piața ar reuși să actualizeze cu precizie și acuratețe evenimentele viitoare, atunci nu ar mai trebui să mai existe o volatilitate atât de ridicată a cursurilor bursiere, singura modificare notabilă fiind cea legată de valoarea în timp a banilor.

Totuși, în realitate, participanții activi la jocul bursier recunosc dificultatea inerentă în a prevedea cu precizie evoluția viitoare a evenimentelor. Riscul nesistematic se poate evita ușor prin diversificare, iar cel sistematic se poate administra doar prin alocare și rebalansare adecvată și proactivă a portofoliului.

În timp ce managerul de investiții profesionist se referă la risc în termeni de volatilitate, investitorul individual are o altfel de abordare. În finanțele comportamentale, investitorul are, în principal, aversiune la pierdere și, mai puțin, aversiune la risc. (Brașoveanu, 276)

O caracteristică proeminentă a comportamentului uman este riposta decizională, bazată pe feedback-ul continuu: o acțiune care a crescut spectaculos induce entuziasm la cumpărare și, deci, creștere continuă, care duce mai departe la creșterea prețului. Cererea ridicată pentru titlul respectiv este dată de memoria pe termen scurt a pieței,

caracterizată de optimism și pentru randamentele viitoare, deci prețul de achiziție mai mare le poate face mai puțin atrăgătoare pentru o achiziție tardivă.

Analiștii financiari sunt vulnerabili la erori cognitive și emoționale, pentru că exprimarea unei opinii investiționale fără echivoc ar putea pune raportul risc–rentabilitate în afara domeniului optim: valoarea actuală a profitului obtenabil dintr-o opinie corectă este mai mică decât valoarea prezentă a pierderii, ce poate deriva dintr-o opinie incorectă. (Brașoveanu, 278)

Încrederea exagerată își are originea în tendința oamenilor de a pune prea mare preț pe capacitatea lor individuală de a lua deciziile potrivite la momentul oportun. O altă perspectivă a Teoriei prospectului se axează pe tendința psihologică naturală a investitorului de a menține prea mult o poziție în pierdere și de a renunța prea repede la una de câștig.

Investitorii nu vând pozițiile în pierdere, pentru că încearcă să amâne, pe cât posibil, disconfortul psihologic și afectiv al recunoașterii pierderilor, și, deci, al monetizării unei decizii nereușite, în speranța că, în cele din urmă, titlul va începe să crească din nou și va reveni către performanța medie și, astfel, pierderile se vor fi dovedit doar temporare.

În general, investitorii supraestimează profunzimea cunoștințelor lor și vor fi, astfel, mai degrabă optimiști decât realiști în evaluarea abilităților lor de a întreprinde ceva și de a-și asuma un risc. Ca indivizi supuși, în mod constant, erorilor cognitive, supraestimăm contribuția noastră la evenimentele de succes din trecut și ne aducem aminte mai ușor de victoriile noastre, decât de insuccesse. Mai mult, avem tendința să exagerăm corectitudinea previziunilor noastre din trecut, confirmând, de fiecare dată, că încrederea exagerată în propriile abilități predictive este o trăsătură definitorie a comportamentului uman al investitorului. (Brașoveanu, 283–284)

Astfel, experții tind să fie și mai încrezători în propriile abilități decât indivizii ce dețin informații comune, pentru simplul motiv că atitudinea pozitivă, de încredere simulată este mai eficientă și mai productivă și pare că asigură succesul financiar pe termen scurt. Indivizii pot mai ușor să inducă pe alții în eroare, dacă pentru început se amăgesc pe ei înșiși, prin afișarea unei atitudini încrezătoare în forțele proprii; această postură transmițând, aparent, o imagine mai competentă și mai competitivă.

## Analiza fundamentală

Aceasta ia în calcul un volum mare de informații în care sunt incluse: pricipalii indicatori economico-financiari pe companie și prin comparație cu companii similare din aceeași ramură, atuurile companiei, punctele nevralnice, contextul internațional, politicile guvernamentale, contextul global al ramurii economice, principalii concurenți

și performanțele financiare ale acestora. Principalii indicatori de analiză fundamentală sunt:

**1. Profitul pe acțiune** arată cât revine unei acțiuni deținute de acționari din profitul obținut de acea firmă în decursul unei perioade contabile:

PPA = Profit net/Nr acțiuni comune existente

Este un indicator util mai ales din punct de vedere al acționarului individual, interesat de ceea ce îi revine personal și poate mai puțin de rezultatul la nivelul întregii companii. Luat separat, indicatorul poate să nu spună mare lucru, mai ales că nu se pot face comparații între companii folosind acest indicator. Este importantă evoluția acestuia pe parcursul unei perioade de timp, pentru a arăta dacă rezultatul pe care îl aduce compania acționarilor se află pe o traiectorie ascendentă sau nu.

PPA nu dezvăluie nimic despre acționarii preferențiali, deoarece proprietarii reziduali ai firmei sunt acționarii comuni. Această rată nu permite efectuarea unor comparații între firme, datorită modurilor diferite de stabilirea profitului net și, respectiv, a numărului diferit de acțiuni care sunt emise de fiecare societate în parte.

**2.** În afara câștigurilor obținute într-o anumită perioadă, este interesant de cunoscut și valoarea capitalului propriu care revine pe o acțiune. Un indicator al acestei activități este **valoarea contabilă** a capitalului propriu pe acțiune, denumit pe scurt caloarea contabilă pe acțiune:

Vct= Valoarea contabilă a capitalului propriu/ Nr acțiuni comune existente

Valoarea contabilă a capitalului propriu poate să difere față de valoarea de piață a acestuia. (Suciu, 198)

**3.** Mulți investitori sunt interesați de modul în care piața evaluează profiturile obținute. Un indicator al modului în care sunt evaluate profiturile este reprezentat de rata preț al acțiunii – profit pe acțiune (**PER)**. Această rată, denumită și coeficientul de capitalizare bursieră, compară prețul acțiunilor comune cu profitul pe acțiune:

PER= prețul de piață al acțiunii/profit pe acțiune

PER= capitalizarea bursieră/profitul net al exercițiului

PER este cel mai des utilizat multiplu de evaluare a companiilor cotate la bursă, deoarece dimensiunea acestuia dă, în ultimă instanță, valoarea firmei. Dacă PER este mare, acțiunea este supraevaluată și se recomandă vânzarea acestuia. Dacă PER este mic, acțiunea este subevaluată și se recomandă cumpărarea acesteia.

Unii investitori se raportează la inversul acestuia, denumindu-l randamentul câștigurilor. Aceasta reflectă profitul pe care l-ați obține, dacă toate câștigurile ar fi plătite numerar sub formă de dividende, în loc să fie reinvestite în companie. Randamentul câștigurilor se calculează împărțind câștigurile pe acțiune la prețul acțiunii. Cu cât este mai scăzut raportul PER, cu atât este mai ridicat randamentul câștigurilor.

Analiștii de pe Wall Street tind să perceapă raporatele PER din două perspective. Există raportul P/E istoric, care rezultă din prețul acțiunii împărțit la cel mai recent an fiscal. Mai există raportul P/E anticipat, care rezultă din împărțirea prețului acțiunii la estimările analiștilor cu privire la câștigurile unei companii în următorul an. Majoritatea acțiunilor se tranzacționează pe baza a ceea ce crede piața că va câștiga compania în viitor.

De-a lungul anilor, numeroase studii au examinat rezultatele achiziționării acțiunilor la un P/E scăzut față de cumpărarea acțiunilor cu un raport P/E ridicat. Fiecare studiu confirmă că achiziționarea unor acțiuni mai ieftine aduce profituri mult mai mari. Acest fapt este valabil în cazul tuturor sectoarelor economice și piețelor dezvoltate.

Cumpărarea acțiunilor cu un P/E scăzut funcționează atât pe piețele tip taur, cât și pe cele urs. Lumea investițiilor este plină de surprize pozitive și negative. Numeroase studii au arătat că atunci când acțiunile cu un raport P/E și așteptări scăzute aduc vești dezarmante, efectul este minim. Piața a anticipat veștile proaste și nu era nevoie să dea o lovitură suplimentară prețului. În mod invers, când niște acțiuni cu așteptări scăzute surprind piața cu vești bune, prețul poate exploda. (Browne, 53–62)

**4. Capitalizarea** sau valoarea bursieră a acțiunilor se determină prin înmulțirea valorii de piață a unei acțiuni sau a cursului bursier de la închiderea exercițiului contabil cu numărul de acțiuni comune existente. Dacă valoarea de piață a acțiunilor reprezintă previziunea actuală a câștigurilor viitoare a acționarilor comuni și dacă câștigurile prezente sunt un indicator al câștigurilor viitoare, această rată exprimă, de fapt, valoarea actuală a unui leu de profit.

**5.** Valoarea prezentă a unei acțiuni comune este dată de aprecierea făcută de investitori asupra valorii actuale a cash flow-urilor viitoare pe care le va genera fiecare acțiune. Deoarece cash flow-urile viitoare ale acționarilor sunt dividendele pe care le vor primi aceștia, avem nevoie de un indicator al dividendelor generate de fiecare acțiune comună pt a avalua cash flow-urile viitoare pe acțiune. **Dividendul pe acțiune** se calculează astfel: DPA = valoarea totală a dividendelor/nr acțiuni comune existente. (Suciu, 200)

**6.** O altă modalitate de a descrie dividendele plătite în decursul unei perioade este dată de raportarea acestora la profiturile disponibile acționarilor (profitul net după impozitare). Această rată este cunoscută sub denumirea de rata recompensării prin dididende (Rrd) sau **Dididend payout ratio** și se calculează pe baza relației:

Rrd = dididende totale plătite/profitul net disponibil acționarilor comuni

**7. Randamentul efectiv** al acțiunilor deținute de acționari (Ra) poate fi exprimat astfel:

Ra = dividend pe acțiune*100/valoarea de piață a acțiunii

Ra = dividende totale plătite*100/valoarea bursieră a firmei

Ra = profit net pe acțiune*100/valoarea de piață a acțiunii

DY (**Dividend Yield**) caracterizează eficiența plasamentului într-un titlu de valoare. Acest indicator este important, mai ales pentru investitorii care urmăresc venituri constante și relativ sigure, deci cu risc scăzut. Interpretarea acestui indicator trebuie corelată cu evoluțiile PPA și PER. Creșterea continuă a acestui indicator concomitent cu creșterea profiturilor este un semnal pozitiv. Din contră, majorarea ratei de distribuire a dividendelor în condițiiler menținerii constante a profitului poate conduce în viitor la diminuarea potențialului investițional al firmei. Principalul neajuns al acestor rate este dat de faptul că nu toți acționarii au devenit acționari în același moment, astfel încât randamentul unei acțiuni va fi mai ridicat pentru cei dintâi acționari și mai scăzut pentru ultimii veniți, dacă valoarea acțiunilor firmei a crescut între timp. (Suciu, 201–202)

**8. Preț/Valoarea contabilă (P/BV)** este raportul dintre prețul de piață al acțiunilor și valoarea contabilă a acestora. În bilanț, valoarea contabilă este identificată prin capitalurile proprii. În aceste condiții, dacă P/BV este supraunitar, compania a creat valoare pentru acționari, deoarece suma pe care ar fi dispuși să o plătească investitorii din piață este mai mare decât suma pe care ar primi-o oricum aceștia din lichidarea activelor, în timp ce dacă P/BV este subunitar aceasta a distrus o parte din valoarea pe care au adus-o acționarii. Formula de calcul este: preț/valorea contabilă pe acțiune.

**9. Vânzările pe acțiune** (SPS sales per share) exprimă valoarea vânzărilor aferente unei acțiuni, indicatorul fiind util în special pentru firmele mici aflate în faza de lansare sau pentru cele care înregistrează pierderi.

SPS = cifra de afaceri/Nr mediu acțiuni ordinare în circulație în cursul exercițiului. (Suciu, 202–203)

**10. Rata preț pe venituri din vânzări pe acțiune (P/S Price to sales Ratio)** exprimă prețul pe care investitorii sunt dispuți să-l plătească pentru o unitate de vânzări pe acțiune și se calculează: cursul bursier al acțiunii/venituri din vânzări pe acțiune. Acest indicator este utilizat, în special, în cazul firmelor cu profituri reduse sau cu pierderi, în faza de lansare și creștere, respectiv pentru firme din domenii noi pentru care nu se pot calcula indicatorii PER, EPS sau DIVY. Prezintă avantajul unei sensibilități mai reduse la politicile și tehnicile contabile utilizate care uneori pot denatura profitul real, precum și imposibilitatea manipulării rezultatelor de către manageri.

**11. Lichiditatea acțiunii** (marketability) reprezintă proporția acțiunilor tranzacționate în totalul acțiunilor emise și aflate în circulație și se calculează după formula: Nr acț. tranzacționate într-o perioadă/nr total de acțiuni.

**12. Rentabilitatea economică (return on assets – ROA**) reflectă performanțele utilizării activului total al unei întreprinderi, respectiv a capitalului investit pentru ținerea acestor performanțe. Se calculează conform relației: profit net *100/activ total. Exprimă eficiența utilizării activelor societății în activitate operațională, respectiv gradul de rentabilitate al întregului capital investit în firmă. (Helfert, 1987, 35)

**13. Return on equity (ROE)** exprimă capacitatea capitalurilor proprii de a crea un surplus, după remunerarea capitalurilor împrumutate care va permite remunerarea capitalurilor acționarilor și autofinanțarea întreprinderii. Se calculează conform relației: ROE = profit net *100/capitaluri proprii.

Rentabilitatea financiară exprimă capacitatea unei firme de a genera profit net ca urmare a folosirii capitalurilor proprii ale firmei. Un nivel ridicat al rentabilității capitalurilor proprii îi permite firmei să găsească noi capitaluri pe piața financiară pentru a-și finanța creșterea. Dacă această rată este mică, firma va avea dificultăți în atragerea de capitaluri. (Suciu, 204)

**14. Gradul de îndatorare** (rata levierului) reflectă gradul în care capitalurile proprii asigură finanțarea activității întreprinderii sau gradul în care angajamentele firmei pe termen scurt și lung sunt garatate de capitalurile proprii ale acesteia. De calculează: datorii totale*100/capitaluri proprii. (Helfert, 1987,48)

De asemenea, este util să examinăm relația în raport cu banii numerar. Când scădem pasivele curente din activele curente, obținem capitalul de lucru. Aici, regula de bază este pur și simplu cu atât mai mult, cu atât mai bine. Ulterior, examinăm activele pe termen lung ale companiei și datoriile pe termen lung. Dacă pasivele cresc mai rapid decât activele, aceasta înseamnă că societatea împrumută bani pentru a se menține pe linia de plutire. În mod similar, o situație în care datoriile pe termen lung scad de la an la an, în vreme ce activele cresc, indică faptul că societatea generează bani numerar în exces, pe care îi utilizează să-și achite datoria, ceea ce constituie un indiciu sănătos pentru anii următori. (Browne, 119–122)

**Reguli de selecție a acțiunilor**

B. Graham recomandă respectarea următoarelor reguli pentru alegerea acțiunilor ordinare:

1. Trebuie să existe o diversificare adecvată, însă nu prea mare. Aceasta ar putea însemna minimum 10 acțiuni diferite și maximum 30.
2. Fiecare companie selectată trebuie să fie mare, proeminentă și să fie finanțată cu moderație.
3. Fiecare companie trebuie să fi plătit dividende câțiva ani buni la rând.
4. Investitorul trebuie să impună o anumită limită prețului pe care-l va plăti pentru un pachet de acțiuni în raport cu profitul mediu din ultimii șapte ani. Aceastăa

limită ar trebui să reprezine de 25 ori valoarea acestui profit mediu și nu mai mult de 20 de ori valoarea celor din ultimele 12 luni.

**Ce factori determină prețul pe care ar trebui să fim dispuși să-l plătiți pentru o acțiune?**

a. Perspectivele pe termen lung. În acest sens investitorul trebuie să descarce rapoartele anuale din ultimii 5 ani și să răspundă la următoarele întrebări: ce anume determină creșterea acestei companii și de unde vin profiturile acesteia?
b. Calitatea și conduita managerilor. Managerii unei companii trebuie să spună ce vor face și apoi să facă ce au spus. Pentru a verifica acest lucru, trebuie studiate rapoartele anuale din trecut pentru a vedea ce previziuni au făcut managerii și dacă le-au îndeplinit sau nu.
c. Forța financiară și structura capitalului. Managerii pricepuți fac în așa fel încât afacerea lor să genereze mai mult numerar decât să consume. În acest sens, trebuie studiat fluxul de numerar în raportul anual al companiei și văzut dacă numerarul din exploatare a crescut constant vreme de 10 ani. Majoritatea investitorilor se uită la mai întâi la rezultatele din trecut, apoi la reputația administratorului, după aceea la gradul de risc al fondului și, în fine, la cheltuielile acestuia. Investitorul inteligent se uită la aceleași lucruri, dar în ordine inversă. (Graham, 255–265).

## Analiza tehnică

Concret, principiul analizei tehnice poate fi rezumat într-o singură frază: tehnicienii, de obicei, nu sunt de părere că fluctuațiile de prețuri se produc pur și simplu și că nu pot fi anticipate. Ei susțin că analizarea tranzacțiilor care au avut loc poate să ajute un trader să anticipeze destul de precis evoluția în viitor a prețurilor. Pentru a putea efectua o analiză tehnică este nevoie de trei elemente: prețul, volumul și numărul de poziții deschise pe o anumită piață. Aceste date sunt ușor de obținut și de stocat și pot fi puse la dispoziția celor interesați, fără prea mare întârziere. Graficele pe care tehnicienii le construiesc cu ajutorul acestor informații statistice sunt relativ simple și directe, ele putând fi aplicate oricărui produs ce se tranzacționează pe o piață liberă în orice moment. Graficele sunt baza analizei tehnice.

Analiștii utilizează patru mari categorii de grafice: liniare, punctuale, bară, „lumânar” (japoneze).

**Graficele liniare** sunt grafice clasice în care prețurile, dintr-un anumit interval de timp selectat pentru analiză, sunt unite printr-o linie. Cel mai popular grafic de acest tip este graficul pe zile, în care punctele reprezentând prețul din diferite zile sunt unite

liniar. Oricare preț al unei zile poate fi reprezentat grafic, însă majoritatea traderilor preferă prețul de închidere al fiecărei zile, considerând că este mai sugestiv în ceea ce privește tendințele anunțate pentru ziua următoare. (Suciu, 221–222)

**Graficele punctuale** se concentrează pe mișcarea prețului. Principiul de construcție al acestora este relativ simplu: atunci când prețul se mișcă în sus, fluctuațiile pozitive sunt marcate pe grafic cu un *X*, iar cele negative cu *O*. Un element standardizat în acest caz este fluctuația minimă a prețului care determină marcarea *X* și *O* pe grafic. Direcția trendului se schimbă doar atunci când acesta crește sau scade peste fluctuația stabilită. Aceste grafice sunt utilizate în special în analizele intraday, deoarece semnalele de tranzacționare sunt mai ușor de monitorizat în acest fel și, mai ales, datorită faptului că nu e nevoie de interpretări personale. (Suciu, 222–223)

**Graficele bară** sunt cele mai utilizate în prezent de către traderii de pe toate piețele lumii. Caracteristica principală a acestor grafice este că evoluția prețului pe diferite intervale de timp – ani, luni, săptămâni, zile, ore, minute – este marcată grafic prin așa-numitele „bare" de preț. Prețul de deschidere, marcat printr-o mică linie orizontală, în stânga barei, și care marchează prețul la care s-a efectuat prima tranzacție în intervalul respectiv. Prețul de închidere, marcat cu o linie orizontală în dreapta barei de preț și care semnifică prețul ultimei tranzacții efectuate în intervalul studiat.

**Graficele japoneze** folosesc aceleași patru valori ale prețului utilizate și în cazul graficelor „bară" : prețul de deschidere, prețul maxim, prețul minim și prețul de închidere, toate raportate la intervalul de timp selectat pentru analiză. O „lumânare" japoneză – denumirea provine de la aspectul foarte asemănător cu cel al unei lumânări – este formată din trei elemente: corpul, umbra superioară și umbra inferioară. Corpul este încadrat de prețul de deschidere și cel de închidere, iar intervalele de la aceste valori până la nivelele de maxim și minim ale prețului în intervalul analizat formează umbrele lumânării – una în partea de sus și una în partea inferioară a corpului. În funcție de poziția prețurilor de deschidere și de închidere unul față de celălalt, lumânările pot fi goale – prețul de închidere se situează peste cel de deschidere – sau pline, când prețul de închidere este mai mic decât cel de deschidere. O informație foarte prețioasă furnizată de o astfel de lumânare prin simplul fapt că este plină sau goală are corpul lung sau scurt, este legată de tendința dominantă a pieței în intervalul studiat: bull dacă lumânarea este goală sau bear dacă este plină, respectiv forța tendinței pieței care este cu atât mai mare cu cât corpul lumânării este mai lung. (Suciu, 225–229)

**Suportul** este un nivel de preț care acționează ca o bază, împiedicând prețul să coboare mai jos. Este locul în care cumpărarea tinde să apară în mod repetat într-o

anumită perioadă. Suportul atrage noi cumpărători, deoarece este considerat cel mai mic preț dintr-o perioadă. Dacă străpungerea suportului se menține, asta înseamnă de obicei că percepția pieței față de valoarea activului s-a schimbat și că prețul va continua să scadă până la următorul suport. Cu cât suportul este mai puternic, cu atât este mai puternic bearish semnalul în cazul în care acesta este străpuns.

**Rezistența** este opusul suportului. Este un nivel de preț care acționează ca un plafon, împiedicînd prețul să crească. Dacă rezistența nu este străpunsă doar temporar, asta înseamnă de obicei că prețul va continua să crească până la următorul nivel de rezistență. Cu cât rezistența este mai puternică, cu atât este mai puternic bullish semnalul dacă nivelul este depășit.

Suportul sau rezistența sunt rareori niște puncte exacte, ci mai curând zone sau intervale bine definite, limitele lor depinzînd de o mare varietate de circumstanțe. (Wachtel, 73)

## Indicatori de analiză tehnică

**1. Media mobilă** a prețului acțiunilor se calculează în fiecare zi, luând în considerare media ultimelor x zile. În acest fel, rezultă un grafic mai lin, care urmează graficul de bază și în funcție de numărul x ales, poate furniza informații despre trend crescător/ descrescător, perioade de acumulare, indecizie. Medii mobile simple mai des utilizate sunt cele de 9, 20, 50, 100, 200 de zile. Pentru studierea graficelor se apelează la pachetele de medii mobile la x, 2x, 3x zile. Atunci când media mobilă la 3x zile excede media mobilă la 2x zile, care deja excede media mobilă la x zile, trendul este scăzător. Pe un trend crescător, ordinea mediilor mobile după graficul prețului este x, 2x, 3x. (Gheorghiu, 2007, 81–82)

**2. Media mobilă simplă** este calculată ca medie a prețurilor de închidere aferente unui număr de perioade. De exemplu, MMS pe 5 zile este rezultatul sumei prețurilor de închidere înregistrate în ultimele 5 zile divizat la 5. (Gheorghiu, 82)

**3. Media mobilă exponențială** pune accent pe dinamica recentă a prețului, în defavoarea perioadelor mai vechi. Accentul pus pe prețurile recente depinde de perioada specificată în calculul mediei mobile. Cu cât perioada MME este mai scurtă, cu atât accentul pus pe prețurile recente este mai mare.

Media mobilă este un instrument de analiză eficient în a identifica niveluri de suport și rezistență, precum și în dezvoltarea multor sisteme de tranzacționare, însă numai în condițiile în care piața analizată prezintă un trend puternic.

**4. Canalele de trend** Un canal de trend pozitiv este o formațiune grafică alcătuită din două linii de trend ascendente paralele – una care unește două sau mai multe niveluri minime de preț, cealaltă unind două sau mai multe niveluri maxime de preț.

**5. Liniile de trend** servesc atât pentru identificarea unui trend, cât și pentru confirmarea acestuia. O linie de trend unește două sau mai multe niveluri notabile, din punct de vedere tehnic, și se extinde în viitor, așa încât să-i fie testat rolul său de suport sau rezistență.

O linie de trend pozitiv are o înclinație ascendentă și este formată din unirea a două sau mai multe niveluri minime de preț. Nivelul minim următor din serie trebuie să fie mai mare decât cel precedent, pentru ca linia de trend să aibă o înclinație ascendentă. Liniile de trend pozitive acționează ca suport, indicând că cererea netă (cererea minus oferta) crește chiar dacă prețurile se apreciază. Acest lucru arată o determinare puternică din partea cumpărătorilor. Atâta timp cât prețurile rămân deasupra liniei de trend, se consideră că trendul pozitiv este solid și intact.

**6. Benzile Bollinger** constituie un instrument al analizei tehnice care indică volatilitatea evoluției prețului unei acțiuni. Aceste benzi constau din trei curbe trasate în raport cu evoluția prețului acțiunii. Banda centrală este o medie mobilă simplă, fiind o aproximare a evoluției pe termen mediu a titlului. În raport cu banda centrală sunt trasate cele două benzi exterioare, intervalul dintre acestea reprezentând un număr de deviații standard ale prețurilor în raport cu media calculată anterior. Atunci când benzile Bollinger au ecart mare, volatilitate este mare (risc ridicat), când acestea se îngustează, volatilitatea este scăzută (risc scăzut), dar semnalizează apropierea unei schimbări în funcție de context (crescător–mai crescător, crescător–scăzător, scăzător–mai scăzător). (Gheorghiu, 84–85)

## Oscilatori stochastici

**1. Relative Strength Index** este un oscilator care scoate în evidență situațiile de supravânzare (și avertizează posibilă schimbare de trend din crescător în descrescător) sau de supracumpărare. Scala variază între 0 și 100. Semnalele de supravânzare se situează între 70 și 100, iar cele de cumpărare între 0–30.

O îngustare a benzilor Bollinger însoțită de o schimbare de semn a RSI cu presiune pe creștere poate semnala că procesul creștere/scădere va schimba în scurt timp trendul și constituie o informație prețioasă pentru investitor. (Gheorghiu, 2007, 237)

**2. Indicatorul Stocastic** este un instrument inerțial care identifică fenomenele de supracumpărare și supravânzare ale unei acțiuni. Cînd linia cumpărării intersectează linia vânzării (triunghi cu vârful în sus), Indicatorul Stocastic semnalează faptul că acțiunea trece din starea supravândută în starea supracumpărată. Este momentul să cumpărăm. Când linia cumpărării intersectează în sens invers linia vânzării (triunghi cu vârful în jos), înseamnă că acțiunea este în starea supracumpărată și urmează să intre în starea supravândută. Este momentul să vindem. (Town, 243–244)

**3. Moving Average Convergence-Divergence** este un indicator de trend ce cuantifică interdependența dintre două medii mobile exponențiale ale prețurilor. Rezultă, deci două curbe, una mai scurtă și o alta mai lentă. Din diferența celor două, rezultă o curbă MACD al cărei trend sau poziție față de zero, dă informații despre credibilitatea trendului real al acțiunii de intrare sau de ieșire, după caz. Semnalele sunt generate atunci când cele două drepte se intersectează. Un semnal de cumpărare are loc atunci când linia MACD intersectează de jos în sus linia de semnal. Semnalul este cu atât mai puternic, cu cât intersecția are loc mai jos de zero. (Gheorghiu, 159)

Indicatorul MACD folosește trei medii mobile: una lentă, una rapidă și una declanșatoare. Cea mai bună medie mobilă lentă este cea pe 26 de zile, iar cea mai bună medie mobilă rapidă este pe 12 zile. Atunci când se prezintă pe același grafic MACD 12–26 și media mobilă pe 9 zile, cele două linii se intersectează uneori. Atunci când linia MACD trece peste MME pe 9 zile, există șanse mari ca prețul acțiuni să crească.

Pe majoritatea graficelor MACD, când cele două linii se intersectează, apare un punct declanșator. Pe graficele respective, liniile se intersectează în momentul în care *văile* se transformă în *munți*. Ce semnifică o *vale* care începe să devină un *munte*? Acesta este tocmai momentul în care investitorii au băgat atât de mulți bani în acțiunile respective, încât este iminentă o creștere semnificativă a prețului acestora. În acel moment, riscul ca prețul să scadă este minim. Atunci vrem noi să cumpărăm.

În clipa în care *muntele* începe să devină o *vale*, investitorii au scos atît de mulți bani din afacere încât este eminentă o scădere semnificativă a prețului. (Town, 238–240).

## Indicatori de volum

**1. Money Flow Index** dă informații despre supraîncărcarea sau despre oportunitatea de intrare pe piață. Astfel, când MFI se află în intervalul 80–100, acțiunea este supracumpărată și urmează o inversare de trend, când coboară în zona 20–0, acțiunea este supravândută și urmează o relansare a trendului crescător. (Gheorghiu, 163)

**2. On Ballance Volume** este un indicator momentum ce corelează volumul cu variațiile prețurilor. Concret, valoarea acestui indicator se determină prin adăugarea volumului zilnic tranzacționat la un volum total cumulat atunci când prețurile cresc și scade dacă prețurile scad. (Gheorghiu, 166)

**3. Unghiurile Gann**. În opinia lui Gann, prețul este purtător de informație, adică de energie, în consecință este supus vibrațiilor. Astfel, el a propus legea vibrației aplicate evoluției prețurilor unei entități cotate pe o piață, afirmând că odată așezată pe un trend major, acesta va oscila în jurul poziției de echilibru, astfel că un trader inițiat va putea exploata momentele de creștere, respectiv de întoarcere, în favoarea sa. (Gheorghiu, 184)

**4. Fractalii** reprezintă figura geometrică simplă, care nu mai poate fi divizată în elemente componente, dar cu ajutorul căreia pot fi construite figuri de dimensiuni mari. Formele macroscopice pot fi divizate. Cel mai imediat exemplu de fractal este fulgul de zăpadă. Ideea de fractal în mediul bursier constă în aceea că micile oscilații ale prețului formează marele trend. Cu alte cuvinte, formarea trendului major are caracteristici de autosimilaritate. De ce autosimilaritate? Pentru că fiecare tranzacție presupune un dublet, un vânzător și un cumpărător, care au avut, fiecare dintre ei, un anume raționament pentru care au decis să execute tranzacția. Fiecare tranzacție alcătuiește un element dintr-un grup temporal, a cărui medie formează un trend care poate contura sau nu trendul major. (Gheorghiu, 186–187)

**5. Undele Elliot** identifică două secțiuni fundamentale, cinci elemente care conturează valul – notate cu cifre de la 1 la 5, și trei elemente care îl corectează – notate cu litere A, B, C. (Gheorghiu, 188)

**6. Seria Fibonacci**. Între geometria fractală și șirul lui Fibonacci s-a petrecut un moment de recunoaștere reciprocă, întrucât întreaga lume vie se alcătuiește după seria propusă de matematicianul pisan. Ce legătură este între numerele lui Fibonacci și analiza tehnică? Atât Gann, cât și Elliot au făcut descoperiri empirice, fără instrumentar automat și le-au folosit în tranzacții de succes. Regula propusă de aceștia este că trendul se va ridica până la primul nivel Fibonacci, după care urmează o perioadă de plafon, care poate conduce la căderea pe vechiul nivel Fibonacci, sau poate urca la următorul nivel. Analiza se poate face pe creștere sau pe scădere. Se pleacă de la minimele absolute și maximele absolute dintr-o serie de timp aleasă de analist. Se întinde *plasa Fibonacci* și se identifică nivelele de suport și rezistență. Există și serii Fibonaccci temporale, care dau informații despre unele cicluri ale evoluției cotei. (Gheorghiu, 191–195)

Fibo se bazează pe o anumită relație matematică, exprimată sub formă de proporții, între numerele dintr-un șir, identificate în secolul al XIII-lea de matematicianul Leonardo Fibonacci. Traderii au descoperit că trendurile au tendința să corecteze mișcările anterioare, potrivit acestor proporții, care în procente sunt 23,6, 38,2, 50, 61,8, și 100 dintr-un anumit trend. Trasând pe grafice aceste retrageri procentuale ale unui trend, au putut prezice mai corect locul în care mișcările de preț viitoare ar putea să se oprească sau să se inverseze. Asta înseamnă că, atunci când trendurile se retrag, tind spre 23,6%, 38,2%, 50%, 61,8% și 100% din mișcarea anterioară. (Wachtel, 109)

În final, riscul financiar nu constă în ce fel de instrumente financiare am cumpărat, ci în ce fel de investitor suntem. În acest sens, sunt cinci tipuri de profile investiționale: foarte conservator, moderat, echilibrat, orientat spre creștere și agresiv. Pentru a investi cu succes pe bursa de valori trebuie să fii orientat spre creștere sau agresiv.

# BIBLIOGRAFIE

Bernstein P.L., Împotriva zeilor. Remarcabila poveste a riscului, Ed Humanitas, București, 2014
Brașoveanu Obreja L. (coord), Piața de capital, Ed. ASE, București, 2011
Browne C. H., Minighid de investiții bazate pe valoare, Ed Publica, București, 2007
Cury A., Maria, cea mai strălucită educatoare din istorie, Ed. For you, București, 2011
Dumitrache V., Răileanu-Szeleș M., Rolul educației pentru afaceri facilitată de învățarea pe tot parcursul vieții în punerea în valoare a competențelor profesionale. Edidențe din baza de date EU-27, *Amfiteatru Economic*, 2014, vol. XVI, nr 37, pp. 709–719
Gheorghiu A, Diagnostic bursier, Ed. Victor, București, 2011
Graham B., Investitorul inteligent, Ed CH Beck, București, 2010
Helfert E.A., Techniques of financial analysis, Irwin, Homewood, Illinois, 1987
Khan S.,O singură școală pentru toată lumea. Să regândim educația, Publica, București, 2013
Kodolko G.W., Încotro se îndreaptă lumea. Economia politică a viitorului, Ed. Polirom, Iași, 2015
Marcus S., Paradigme universale, Ed. Paralela 45, Pitești, 2011
Nicolescu B., Teoreme poetice, Ed. Curtea veche, București, 2013
Săvoiu G., Vasile D., Tăchiciu L., Abordarea inter-, trans-, cros- și multidisciplinară în educația universitară în domeniul administrării afacerilor, *Amfiteatru Economic*, 2014, vol. XVI, nr 37, pp. 541–555
Suciu T., Piețe de capital, Ed. Universității Transilvania, Brașov, 2016
Tapscott D., Crescuți digital. Generația net îți schimbă lumea, Ed. Publica, București, 2011
Town P., Regula nr 1. Cum să investiți la bursă, Ed Meteor Business, București, 2008
Veen W., Vrakking B., Homo Zappiens: joc și învățare în epoca digitală, Ed. Sigma, București, 2011
Wachtel C., Abordarea eficientă a pieței FOREX. Metode eficiente pentru a reuși încă de la început, Ed. Meteor Publishing, București, 2014

# 12. EDUCAȚIE FINANCIARĂ PRIN RECURS LA CONTABILITATE

***Ramona LAPTEȘ***

**Motto:**

„Ordinea este lumina. Unde se administrează fonduri fără contabilitate, care nu este decât știința ordinii, acolo nu este decât întuneric."

*Theodor Ștefănescu*

Astăzi, în era societății informaționale, profilul economiei s-a modificat substanțial, într-un ritm alert comparativ cu finalul secolului XX, realitate care aduce societatea în fața unor ample incertitudini și provocări. Și pentru că, în viața noastră, a tuturor, banii și administrarea lor reprezintă o componentă esențială, astăzi, mai mult decât oricând în evoluția societății, este necesar ca fiecare persoană, indiferent de pregătirea profesională, să dețină un pachet minimal de cunoștințe în domeniul financiar.

Rezultatele studiilor, realizate în ultimii ani pe această temă sunt îngrijorătoare pentru că au relevat că europenii au o instruire financiară redusă cu privire la cunoștințe financiare, atitudini și comportament financiar. Mai mult, europenii au nevoie de ajutor pentru a utiliza anumite produse financiare pentru că nu înțeleg conceptele financiare.

Cu certitudine, cunoștințele în domeniul financiar asigură o mai bună administrare a resurselor, atât la nivel personal, cât și în zona companiilor, ceea ce poate contribui la potențarea comportamentului antreprenorial. Un studiu realizat la sfârșitul anului 2016 arată că un procent de 37,6% din tinerii români doresc să-și deschidă o afacere proprie, peste media europeană reprezentată de un procent de 24,1%.

În acest context, este firească următoarea întrebare: cunosc acești tineri faptul că deschiderea unei afaceri impune un parcurs juridic legat de constituirea unei companii, care trebuie finanțată din surse proprii, dar și contactarea unui profesionist contabil? Orice companie se înființează, se dezvoltă, fuzionează sau este lichidată în prezența profesionistului contabil. Prin urmare, activitatea profesionistului contabil este esențială în cadrul organizației.

Plecând de la această realitate, prin conținutul acestui capitol, se va formula răspuns la întrebări de forma:

- când și de ce a apărut contabilitatea?
- care este rolul profesionistului contabil?
- care este limbajul specific contabilității?
- cum se determină rezultatul unei afaceri?
- care sunt documentele financiar-contabile utilizate cel mai frecvent în activitatea companiei?
- care este succesiunea activităților desfășurate de profesionistul contabil?

Izvoarele documentare atestă foarte clar faptul că, din cele mai vechi timpuri, omul a fost interesat să cunoască detalii exacte despre averea pe care o deține, iar originea contabilității poate fi explicată prin prisma acestei nevoi informaționale. Contabilitatea este știința socială, care a apărut din necesități practice și s-a dezvoltat și perfecționat în timp, astfel încât să răspundă nevoilor informaționale din fiecare etapă a evoluției societății. Contabilitatea este știință socială pentru că dezvoltarea sa în timp a fost puternic condiționată și influențată de factori economici, politici, sociali, culturali, chiar și religioși.

Originea contabilității trebuie căutată în Antichitate, pentru că, din această perioadă datează primele izvoare documentare, care atestă preocupări legate de cunoașterea averii din punct de vedere cantitativ. Apariția elementelor de progres în viața oamenilor a generat, inevitabil, evoluția și în planul contabilității. Marele profesor român C.G. Demetrescu arăta în anul 1947 faptul că, apariția schimbului de bunuri, a monedei, a cifrelor și a materialului necesar scrisului reprezintă factorii cărora li se datorează existența primelor însemnări contabile.

Treptat, datorită apariției unor forme noi de comerț și a unor mijloace noi de comunicare, rolul inițial al contabilității de cunoaștere a averii din punct de vedere cantitativ a fost extins la reflectarea valorică a averii, dublată de consemnarea tranzacțiilor în cadrul unor documente. Prin urmare, omul a fost interesat să cunoască atât numărul clădirilor, navelor, al terenurilor sau utilajelor pe care le deține, cât și valoarea acestora.

Trebuie reținut faptul că, rădăcinile contabilității sunt străvechi și, mai ales că, evoluția contabilității s-a produs treptat, fiind implementate în viața economică diferite forme de contabilitate, plecând de la forma incipientă cunoscută încă din Antichitate, sisteme contabile care au fost perfecționate constant, astfel încât să răspundă nevoilor informaționale specifice fiecărei trepte din evoluția societății.

Cu siguranță, progresul în viața economică, atât la nivel macro, cât și la nivel microeconomic, nu este posibil fără acces la informații financiare, care să asigure cunoașterea exactă a averii unei organizații, a datoriilor și creanțelor acesteia, a cuan-

tumului surselor proprii de finanțare a activității, a dimensiunii veniturilor și cheltuielilor generate de desfășurarea activității economice și, implicit, a rezultatului final obținut din derularea tranzacțiilor economice la nivelul entității.

Produsul final al contabilității este informația financiară. Prin urmare, profesionistul contabil este un producător de informații financiare, care trebuie să descrie fidel poziția financiară și performanțele financiare ale unei companii. Fără organizarea contabilității la nivelul entității (societate comercială, instituție publică, instituție de credit), nu se poate formula un răspuns exact la întrebări de forma:

- care este cantitatea și valoarea stocului de materii prime care există astăzi în depozitul companiei?
- care este valoarea disponibilităților bănești care există în diferitele conturi bancare, deschise de entitate la diferite bănci, în lei sau valută, la un moment dat?
- care este cuantumul salariilor care trebuie achitate angajaților în luna iulie 2017 pentru munca prestată în folosul entității în luna iunie 2017?
- care este valoarea datoriei pe care entitatea o are față de furnizorul Z și care este termenul limită de plată (scadența)?
- care este valoarea creanței pe care compania o are față de clientul Y?
- care este cuantumul impozitelor, taxelor și contribuțiilor sociale pe care organizația trebuie să le achite, conform legii, bugetului de stat consolidat până la sfârșitul lunii?
- cum s-a finalizat activitatea desfășurată în cadrul companiei? Compania este performantă, respectiv a generat profit din tranzacțiile care au avut loc sau entitatea este neperformantă, pentru că activitățile desfășurate au generat pierdere?

Și lista întrebărilor la care numai profesionistul contabil poate formula răspuns în cadrul organizației poate continua. Aceste răspunsuri se transformă în informații financiare, care trebuie să descrie cât mai fidel realitatea economico-financiară a unei entități pentru că, fără acces la informații financiare, nu pot fi adoptate decizii economice.

Este important de reținut faptul că, există mai mulți utilizatori ai informației financiare pe care o produce profesionistul contabil: investitorii (acționarii/asociații sau proprietarii companiei), managerii, salariații, instituțiile de credit, organismele statului, partenerii comerciali (clienții și furnizorii companiei) și publicul larg. Din această perspectivă, contabilitatea devine „joc social" datorită responsabilității profesionistului contabil de a produce informații financiare exacte, necosmetizate, care să protejeze interesele fiecărei categorii de utilizatori.

În activitatea profesionistului contabil, poate mai mult decât în orice altă zonă economică din structura organizației, eroarea nu este acceptată pentru că sunt afectate interesele financiare ale diverșilor actori economici care colaborează cu organizația.

Pentru exemplificare, dacă profesionistul contabil calculează greșit în sensul reducerii eronate și artificiale a salariului care revine angajaților, vor fi afectate atât câștigurile lunare ale acestora, cât și: sumele care se colectează lunar la bugetul statului și care revin pensionarilor aflați în plată, cuantumul pensiei pe care va avea dreptul să o încaseze salariatul în momentul pensionării sale, dar și nivelul impozitului pe venitul de natura salariilor și celelalte contribuții sociale pe care le suportă fiecare angajat, lunar din salariul brut, conform legii, fiind diminuate, în acest caz, și veniturile statului. Prin urmare, o singură eroare a profesionistului contabil poate determina o eroare în lanț, care afectează interesele materiale ale mai multor actori economici, în exemplul anterior: salariați, pensionari, organismele statului, șomeri.

Activitatea profesionistului contabil reclamă maximă responsabilitate și, datorită schimbărilor permanente care se produc în domeniul contabilității, devine imperativă asumarea principiului învățării pe tot parcursul vieții. Contabilitatea este o practică reglementată printr-o serie de acte normative, care uniformizează activitatea tuturor profesioniștilor contabili, atât la nivel național, cât și la nivel internațional. Și pentru că reglementările contabile și fiscale sunt ajustate periodic, profesionistul contabil trebuie să-și perfecționeze constant cunoștințele teoretice și competențele profesionale.

Marea Criză Economică din perioada 1929–1933 a avut impact și în zona contabilității, pentru că, după această perioadă au apărut primele reglementări cu privire la modalitatea de prezentare a situației economico-financiare a afacerilor entităților la un moment dat.

Începând cu anii ’70 ai secolului trecut, specialiștii în domeniul contabilității au dezvoltat preocupări cu privire la reglementarea contabilității la nivel internațional, în încercarea de a se contura un limbaj contabil unanim recunoscut și implementat la nivel internațional. În acest scop, a fost creat un organism, care viza normalizarea și armonizarea contabilității la nivel internațional, cunoscut astăzi sub denumirea Consiliul pentru Standarde Internaționale de Contabilitate (IASB). În prezent, principala misiune a acestui organism internațional este de a elabora Standarde Internaționale de Raportare Financiară (IFRS), care sunt obligatoriu de implementat și în România în cazul marilor companii cotate la Bursă și al entităților de interes public (companii naționale, bănci, societăți de asigurare, ș.a.).

Prin urmare, rolul major al contabilității este acela de a produce și furniza informații cu privire la poziția financiară și performanțele financiare ale unei companii la un moment dat, în conformitate cu un referențial contabil acceptat.

Contabilitatea este disciplina informațională, care studiază efectele tranzacțiilor economice și a altor evenimente asupra poziției financiare, precum și asupra performanței financiare ale unei entități, în scopul informării utilizatorilor (investitori, manageri, instituții de credit, salariați, parteneri de afaceri, stat și public). Prin limbajul său specific, prin sistemul propriu de concepte, reguli și principii, contabilitatea este singura care poate furniza informații financiare despre realitatea economică a organizației.

Pentru a-și atinge obiectivele, contabilitatea presupune trei activități fundamentale: identificarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor economice, care se derulează într-o organizație utilizatorilor interesați.

În România, conform Legii contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contabilitatea trebuie organizată de către societăți comerciale, instituții publice, asociații, fundații, dar și de către persoanele fizice cu profesie liberală (avocați, notari, experți contabili, ș.a.). Prin urmare, încă de la înființarea unei organizații, se impune prin lege obligativitatea organizării contabilității, fie printr-un departament distinct în cadrul entității, fie prin externalizarea acestei funcții și semnarea unui contract de prestări servicii cu o companie care oferă servicii de contabilitate și expertiză contabilă.

Organismul profesional care reunește ansamblul profesioniștilor contabili (experți contabili și contabili autorizați) și gestionează profesia contabilă în România este Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (C.E.C.C.A.R.).

Conform O.G. nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată, cu modificările ulterioare, expertul contabil este persoana care a dobândit această calitate și are competența profesională de a organiza și conduce contabilitatea, de a supraveghea gestiunea societăților comerciale, de a întocmi situațiile financiare și de a efectua expertize contabile. Contabilul autorizat este persoana care a dobândit această calitate și are competența de a ține contabilitatea și de a pregăti lucrările în vederea întocmirii situațiilor financiare.

Principalul normalizator al contabilității în România este Ministerul Finanțelor Publice, care a decis organizarea contabilității la nivelul entităților pe două circuite informaționale distincte, astfel:

**a) contabilitatea financiară**, care are rolul de a oferi informații despre poziția financiară și performanța financiară a entității la un moment dat, prin intermediul documentelor contabile de sinteză denumite situații financiare; situațiile financiare sunt reprezentate de un set de documente contabile de sinteză, după cum urmează:
- bilanț;
- contul de profit și pierdere;
- situația modificărilor capitalurilor proprii;

- situația fluxurilor de trezorerie;
- note explicative.

**b) contabilitatea de gestiune (managerială)**, axată pe informarea exclusivă a managementului entității și pe determinarea costurilor de producție în vederea adoptării unor decizii specifice, care asigură planificarea, controlul și decizia.

Profesionistul contabil are obligația să reprezinte cât mai exact realitatea economico-financiară a unei entități. Dacă aplică sistemul de reflectare a averii în partidă dublă, care se utilizează în prezent pe scară largă, profesionistul contabil reușește să ofere simultan informații atât despre resursele (bunurile economice) controlate de entitate, cât și despre sursele de finanțare a bunurilor economice.

Pentru a obține o imagine fidelă asupra realității economico-financiare din companie, profesionistul contabil este obligat să reconfigureze această realitate, în plan contabil, cu ajutorul limbajului specific contabilității, care este reprezentat de cinci concepte fundamentale, după cum urmează:

- active;
- datorii;
- capitaluri proprii;
- venituri;
- cheltuieli.

Pentru investitorii unei companii, dar și pentru manageri, pentru a înțelege informațiile financiare comunicate de către profesionistul contabil este important să cunoască limbajul specific contabilității, care este universal valabil la nivel internațional și care va fi descris sintetic în cele ce urmează.

Facem precizarea că, suma datoriilor și capitalurilor proprii este denumită în contabilitate pasiv și desemnează ansamblul surselor de finanțare a afacerii. Prin urmare, într-o reprezentare contabilă dualistă a realității economico-financiare a unei organizații, pentru orice activ controlat de entitate (resursă sau bun economic) trebuie identificată sursa corespunzătoare de finanțare. Este important de reținut faptul că, profesionistul contabil reprezintă realitatea economico-financiară a entității plecând de la principiul conform căruia orice activ controlat de entitate (resursă sau bun economic) a fost finanțat dintr-o sursă proprie (capital propriu) sau dintr-o datorie.

Activele, datoriile și capitalurile proprii descriu *poziția financiară* a entității la un moment dat, redată prin documentul contabil de sinteză denumit *bilanț*. Poziția financiară descrie relația care apare între activele, datoriile și capitalurile proprii ale entității.

Cu alte cuvinte, poziția financiară a unei companii descrie echilibrul care apare între activele, datoriile și capitalurile proprii, respectiv echilibrul care există între resursele companiei, denumite generic în contabilitate activ și sursele de finanțare

ale acestor resurse, denumite în contabilitate, generic, pasiv sau suma dintre capitaluri proprii și datorii.

Pentru înțelegerea contabilității este importantă cunoașterea limbajului specific, respectiv: definiția și clasificarea activelor, definiția și clasificarea datoriilor, definiția și structura capitalurilor proprii, dar și definiția veniturilor și cheltuielilor.

Un *activ* reprezintă o resursă controlată de entitate, ca rezultat al unor evenimente trecute și de la care se așteaptă să genereze beneficii economice viitoare pentru entitate. Beneficiile economice se referă la potențialul unei resurse de a contribui direct sau indirect la fluxul de numerar (intrări sau ieșiri de bani) în avantajul entității, respectiv prin creșterea intrărilor de numerar (bani) sau reducerea ieșirilor de numerar din entitate.

În general, activele sunt reprezentate în contabilitate de ansamblul bunurilor economice controlate de o companie: clădiri, terenuri, utilaje, calculatoare, programe informatice, acțiuni, obligațiuni, utilaje, mărfuri, mijloace de transport inclusiv sume de bani, existente în casierie (numerar) sau la bancă, în diferite conturi bancare, deschise în lei sau valută (disponibilități bănești).

Reglementările contabile din România, aprobate prin OMFP nr. 1802/2014, *Reglementări contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate*, clasifică activele în trei categorii:

a) active imobilizate (active necurente sau active nemonetare);
b) active circulante (active curente sau active monetare);
c) cheltuieli în avans.

*Activele imobilizate* (active necurente sau nemonetare) reprezintă acele bunuri și valori, care se află la dispoziția entității pentru a fi utilizate o perioadă mai mare de un an și care nu se consumă la prima utilizare. Exemple: clădiri, terenuri, utilaje, calculatoare, mijloace de transport, programe informatice, mobilier și alte bunuri care sunt dobândite de companie cu intenția de a fi exploatate o perioadă mai mare de un an în beneficiul entității.

*Activele circulante* (active curente sau active monetare) reprezintă bunurile și valorile deținute de entitate o perioadă mai mică de un an, care participă la un singur circuit economic, modificându-și permanent forma. Exemple: materii prime, materiale consumabile, mărfuri, produse finite, creanțe, bani în casierie (numerar) sau în conturile de la bancă (disponibilități bănești).

*Cheltuielile în avans* reprezintă cheltuieli efectuate de entitate în exercițiul financiar curent (anul curent), dar care se referă la exerciții financiare viitoare. Spre exemplificare: chirii și abonamente achitate de entitate în luna decembrie 2016 pentru primele trei luni din anul 2017.

În categoria surselor de finanțare ale activelor se regăsesc datoriile și capitalurile proprii ale entității.

O *datorie* reprezintă o obligație actuală a entității, care decurge din evenimente trecute și prin decontarea (stingerea) căreia se așteaptă să rezulte o ieșire de resurse care încorporează beneficii economice. Datoriile companiei reprezintă surse de finanțare străine (atrase), care generează obligativitatea rambursării. Companiile, indiferent de dimensiunea lor, împrumută bani pentru cumpărarea bunurilor economice de care au nevoie, fie de la bănci, fie de la alți creditori, sume care trebuie restituite.

Mai mult, companiile achiziționează bunuri de la furnizori pe credit comercial, respectiv cu plata la o dată ulterioară, ceea ce determină recunoașterea în contabilitate a unor datorii ale entității față de furnizori. Salariaților, compania trebuie să le achite salarii pentru munca prestată, iar către autoritățile fiscale, conform legislației în vigoare, orice entitate este obligată să achite o serie de impozite, taxe și contribuții sociale către bugetul statului (contribuții către sistemul public de pensii, contribuții către sistemul de sănătate sau contribuții pentru constituirea fondului de șomaj). Către proprietarii companiei, dacă entitatea este profitabilă și a reușit din activitatea economică desfășurată să obțină profit, există obligația plății unor părți din profitul generat, denumite dividende.

Prin urmare, orice companie are datorii față de diverși actori economici, denumiți generic creditori, datorii care sunt recunoscute în contabilitate până la momentul plății efective.

Similar activelor, în contabilitate, datoriile sunt clasificate în două categorii: datorii curente și datorii cu o scadență mai mare de un an. Datoriile curente sunt reprezentate de majoritatea datoriilor unei companii și sunt acele datorii care au o scadență (termen de plată) mai mică de un an, spre exemplificare: datorii față de furnizori, datorii față de creditori diverși, salarii datorate angajaților, impozite, taxe și contribuții sociale datorate bugetului de stat, dividende de plătit proprietarilor companiei, etc.

Dar, entitățile, prin activitatea economică pe care o desfășoară obțin și drepturi. Într-un limbaj de specialitate, dreptul organizației de a încasa bani este denumit generic creanță. Prin urmare, creanțele sunt opusul datoriilor. Creanțele reprezintă valori avansate temporar de entitate terților, persoane fizice sau juridice, pentru care urmează să primească un echivalent valoric (o sumă de bani sau un serviciu). În general, persoanele care au beneficiat de o valoare avansată și care urmează să ofere echivalentul valoric corespunzător sunt denumite debitori.

Companiile pot avea, cel mai frecvent, creanțe față de clienți pentru vânzări de bunuri, executări de lucrări sau prestări de servicii pentru care încasarea se produce la o dată ulterioară (scadență).

Orice afacere trebuie inițiată și, ulterior, susținută financiar prin surse proprii de finanțare, denumite în contabilitate capitaluri proprii.

*Capitalurile proprii* reprezintă interesul rezidual al acționarilor sau asociaților în activele unei entități după eliminarea tuturor datoriilor sale. Spre deosebire de datorii, capitalurile proprii reprezintă surse proprii de finanțare a afacerii. Exemple: capitalul adus ca aport de către proprietari (acționari sau asociați) la data înființării companiei, denumit capital social, prime legate de capital, rezerve, rezerve din reevaluare, profitul sau pierderea anului curent, profitul sau pierderea anului precedent, etc.

Din definiția capitalurilor proprii, poate fi identificată următoarea relație, care descrie poziția financiară a entității:

TOTAL ACTIVE – TOTAL DATORII = CAPITALURI PROPRII (ACTIV NET).

În mediu privat, orice companie este interesată să obțină, prin activitățile economice pe care le desfășoară, profit. Prin urmare, profesionistul contabil trebuie să producă atât informații care descriu poziția financiară a companiei, relevată prin documentul bilanț, cât și informații care descriu performanțele financiare ale entității.

Performanța financiară a unei activități economice sau a unei tranzacții este reflectată prin prisma rezultatului acelei activități economice sau tranzacții, rezultat care se determină ca diferență între totalul veniturilor obținute și ansamblul cheltuielilor generate de activitatea sau tranzacția respectivă. Prin urmare, ecuația performanței financiare poate fi scrisă astfel:

REZULTAT = VENITURI – CHELTUIELI.

Rezultatul afacerii sau al companiei poate fi pozitiv, caz în care ia forma profitului, atunci când veniturile sunt superioare cheltuielilor sau negativ, context în care este denumit pierdere, atunci când cheltuielile depășesc veniturile. Compania devine profitabilă și, prin urmare, atractivă pentru potențialii investitori numai în măsura în care este capabilă, prin măsurile adoptate de management, să genereze profit.

*Veniturile* reprezintă creșteri ale beneficiilor economice înregistrate pe parcursul perioadei contabile, sub formă de intrări sau creșteri ale activelor ori reduceri ale datoriilor, care se concretizează în creșteri ale capitalurilor proprii, altele decât cele rezultate din contribuții ale acționarilor.

În general, veniturile rezultă din operațiunile care definesc obiectul de activitate al entității: vânzări de mărfuri, producție de bunuri, vânzări de produse finite, prestări de servicii, închiriere de bunuri, etc. Prin urmare, în contabilitate, denumirea veniturilor este strâns corelată cu activitatea care le-a generat. Pentru exemplificare, în contabilitate se operează cu următoarele categorii de venituri: venituri din vânzarea mărfurilor, venituri din vânzarea produselor finite, venituri din servicii prestate, venituri din dobânzi, venituri din chirii, etc.

*Cheltuielile* reprezintă diminuări ale beneficiilor economice înregistrate pe parcursul perioadei contabile, sub formă de ieșiri sau scăderi ale valorii activelor ori

creșteri ale datoriilor, care se concretizează în reduceri ale capitalurilor proprii, altele decât cele rezultate din distribuirea acestora către acționari.

În general, cheltuielile se referă la costul resurselor (activelor) consumate sau al serviciilor utilizate în scopul obținerii veniturilor. Similar veniturilor, cheltuielile iau forme diferite și sunt denumite în funcție de natura activului consumat sau a serviciului utilizat. Spre exemplificare, S.C. Spicul S.A., pentru realizarea misiunii sale, respectiv activități de producție și comercializare de produse de panificație înregistrează în contabilitate următoarele categorii de cheltuieli: cheltuieli cu materii prime (consumul de lapte, zahăr, sare, unt, făină, drojdie, etc.), cheltuieli cu materiale consumabile (consumul de combustibili, hârtie, etc.), cheltuieli cu utilitățile (consumul de energie electrică, apă, gaz), cheltuieli cu salariile (consumul cu forța de muncă).

Pentru exemplificarea modului de calcul al rezultatului unei tranzacții, considerăm că, o entitate a cumpărat mărfuri în valoare de 5.000 lei. Ulterior, compania a vândut integral mărfurile cumpărate la prețul de vânzare 8.000 lei. Care este natura și valoarea rezultatului obținut de entitate în urma tranzacției de vânzare de mărfuri?

În acest caz, venitul tranzacției provine din operațiunea de vânzare a mărfurilor și este reprezentat de prețul de vânzare, respectiv suma de 8.000 lei.

Cheltuielile atașate tranzacției sunt reprezentate de costul suportat de entitate pentru a dobândi mărfurile care au fost vândute cu suma de 8.000 lei, respectiv costul de achiziție 5.000 lei, suportat de entitate la momentul cumpărării mărfurilor.

Amintim faptul că, rezultatul unei activități sau tranzacții se determină astfel:

Rezultat = Venituri – Cheltuieli.

Prin urmare, venitul tranzacției are valoarea de 8.000 lei, cheltuielile atașate tranzacției sunt 5.000 lei, context în care entitatea a obținut din operațiunea de vânzare a mărfurilor profit în valoare de 3.000 lei, veniturile fiind superioare cheltuielilor.

Informații financiare detaliate în legătură cu veniturile, cheltuielile și, implicit, performanța financiară a entității, sunt prezentate de către profesionistul contabil în documentul contabil de sinteză denumit contul de profit și pierdere.

În conținutul acestui document sunt determinați o serie de indicatori relevanți pentru aprecierea performanței financiare a entității. Primul indicator, care deschide documentul contul de profit și pierdere, este definitoriu pentru activitatea oricărei companii și este denumit cifra de afaceri netă.

Potrivit reglementărilor contabile, cifra de afaceri netă reprezintă sumele obținute de entitate din vânzarea de produse și prestarea de servicii după deducerea reducerilor comerciale acordate de furnizor cumpărătorului (rabat, remiză, risturn) și a taxei pe valoarea adăugată și a altor impozite direct legate de cifra de afaceri.

Conform legii, în România, bilanțul, contul de profit și pierdere și celelalte documente contabile de sinteză sunt întocmite de către profesionistul contabil și publicate

de către organizație semestrial: la 30 iunie, pentru a reflecta realitatea economico-financiară a entității pe primele șase luni ale anului și la 31 decembrie, care este momentul de referință pentru raportarea financiară a companiilor.

După ce au fost prezentate sintetic conceptele fundamentale ale contabilității, cu aplicabilitate la nivel internațional, în cele ce urmează, se va descrie, pe scurt, maniera în care profesionistul contabil produce informațiile financiare.

Contabilitatea este atât practică, cât și știință pentru că are un limbaj specific, o serie de principii, metode, procedee și reguli specifice, dar și o metodă proprie, care asigură instrumentarea contabilă și modelarea tuturor tranzacțiilor care se desfășoară la nivelul entităților.

Pentru a reprezenta cu exactitate realitatea economico-financiară a organizației, profesionistul contabil este obligat să înregistreze toate tranzacțiile și evenimentele economice care se derulează la nivelul entității. În acest demers, punctul de plecare este reprezentat de documentele justificative (primare) în care sunt consemnate toate tranzacțiile și operațiunile economico-financiare.

Conform Legii contabilității nr. 82/1991, republicată, orice operațiune economico-financiară care se produce într-o organizație poate fi înregistrată în contabilitate numai dacă este însoțită de un document financiar-contabil, care justifică faptul că, acea tranzacție s-a desfășurat în realitate, la locul și în condițiile specificate în conținutul acelui document.

Prin urmare, succesiunea lucrărilor în contabilitate pornește de la preluarea și prelucrarea datelor înscrise în documentele financiar-contabile. Metoda de lucru în contabilitate se fundamentează pe înregistrarea cronologică și sistematică a tranzacțiilor cu ajutorul registrelor contabile obligatorii.

Este important de reținut faptul că, orice operațiune economico-financiară este înregistrată în contabilitate numai pe baza documentelor justificative. Mai mult, documentele utilizate în contabilitate pot fi tipizate și netipizate.

*Formularele tipizate* sunt acele documente și registre pentru care conținutul, forma și formatul sunt prestabilite și imprimate. Pentru exemplificare, amintim: Jurnalul de cumpărări, Jurnalul de vânzări, factura, chitanța, Registrul de casă, ordinul de plată etc.

*Formularele netipizate* reprezintă documente pentru care conținutul, forma și formatul nu sunt prestabilite și imprimate la nivel național, iar utilizarea lor este lăsată la latitudinea entității. Exemple: rapoarte de producție, rapoarte între departamente, procese-verbale etc.

În funcție de modul de întocmire și de rolul pe care îl au în cadrul sistemului informațional, documentele contabile pot fi:

– documente de bază (justificative);
– registre de contabilitate;
– documente contabile de sinteză și raportare (situații financiare).

Conform legii, tranzacțiile derulate de entități se consemnează, în momentul efectuării lor, în documentele justificative, care probează legal operațiunea economică. Documentele justificative utilizate cel mai frecvent în activitatea entității sunt:

- factura;
- avizul de însoțire a mărfii;
- nota de recepție și constatare de diferențe;
- chitanța;
- ordinul de plată;
- extrasul de cont;
- bonul de consum;
- nota de contabilitate.

*Factura* este documentul în baza căruia se realizează decontarea bunurilor livrate, a lucrărilor executate și a serviciilor prestate. Acest document se întocmește de către furnizor, în trei exemplare, în momentul livrării bunurilor sau prestării serviciilor pe baza avizului de însoțire, a dispoziției de livrare sau a altor documente care atestă executarea lucrărilor. Este important de reținut faptul că, un exemplar al facturii revine cumpărătorului, iar celelalte două exemplare rămân la furnizor (emitent).

*Avizul de însoțire a mărfii* servește ca document pentru eliberarea bunurilor din magazie destinate vânzării, trimise spre prelucrare la terți, în custodie sau păstrare, pentru scăderea din gestiunea furnizorului, pentru întocmirea facturii, ca document de însoțire în timpul transportului sau ca document de recepție, în contabilitatea cumpărătorului, în cazul particular în care nu s-a primit factura de la furnizor.

*Nota de recepție și constatare de diferențe* se utilizează ca document pentru recepția bunurilor cumpărate și se întocmește, de regulă, în două exemplare: un exemplar rămâne la magazie pentru încărcarea în gestiune a bunurilor, iar celălalt exemplar se regăsește la departamentul contabilitate.

*Chitanța* se utilizează ca document justificativ pentru depunerea unei sume în numerar la casieria entității și pentru înregistrarea în Registrul de casă și în contabilitate. Acest document se întocmește în două exemplare cu ocazia încasărilor în numerar, originalul rămâne la plătitor, iar copia se păstrează în chitanțierul entității.

*Ordinul de plată* este documentul pe care emitentul (plătitorul) îl depune la banca la care are deschis contul curent, dându-i dispoziție acesteia să plătească unui terț o sumă de bani prin transfer bancar. Acest document se întocmește în trei exemplare, astfel: un exemplar rămâne la bancă, altul la beneficiarul sumei și un exemplar la plătitor.

*Extrasul de cont* este documentul care atestă tranzacțiile (încasări sau plăți) cu disponibilități bănești, realizate prin contul curent de la bancă.

*Bonul de consum* este documentul care se întocmește odată cu eliberarea din magazie a materiilor prime și materialelor destinate consumului. Se întocmește în

două exemplare: unul se păstrează la magazia care a eliberat materialele, iar celălalt exemplar se păstrează la departamentul contabilitate.

*Nota de contabilitate* este documentul justificativ de înregistrare în contabilitate a operațiunilor contabile care nu au la bază documente justificative (spre exemplificare, calculul și înregistrarea amortizării imobilizărilor) și se întocmește într-un singur exemplar la departamentul financiar-contabil.

După completare, documentele justificative sunt prelucrate și înregistrate în contabilitate de către profesionistul contabil prin recurs la procedeul specific metodei contabilității denumit analiza contabilă. Practic, fiecare operațiune economico-financiară, care se derulează în cadrul entității trece prin filtrul analizei contabile și este înregistrată în contabilitate prin formula contabilă, care reprezintă scopul analizei contabile.

*Analiza contabilă* este procedeul specific metodei contabilității, utilizat pentru studierea operațiunilor economico-financiare în vederea reflectării lor corecte în sistemul conturilor.

*Contul* reprezintă instrumentul de bază al contabilității, care asigură înregistrarea, calculul și controlul existentului și mișcării, sub forma creșterii sau reducerii, fiecărui element de activ, datorii, capitaluri proprii, venituri și cheltuieli. Cunoașterea realității economice dintr-o companie, la un moment dat, se realizează cu ajutorul conturilor. Prin sistemul conturilor se urmărește ceea ce documentul bilanț nu poate exprima, respectiv mișcarea sau transformarea fiecărui element bilanțier, dar și dinamica veniturilor și cheltuielilor entității. În acest sens, conturile corespund elementelor bilanțiere (active, datorii și capitaluri proprii), dar și veniturilor și cheltuielilor, realizându-se un sistem al conturilor prin care se urmărește atât starea fiecărui element bilanțier la un moment dat, cât și procesele interne, generatoare de venituri și cheltuieli.

Există o teorie a conturilor care este aprofundată de profesionistul contabil. Esențială este structura contului, pentru că aceasta generează alte concepte specifice contabilității. Contul are în structură următoarele elemente:

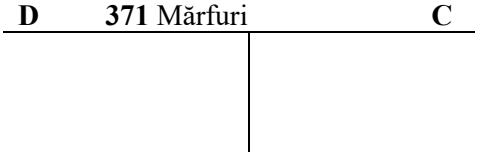
- denumirea și simbolul contului;
- debitul și creditul contului;
- explicația tranzacțiilor înregistrate în cont;
- rulajul (mișcarea);
- total sume debitoare și total sume creditoare;
- soldul contului.

*Denumirea și simbolul contului* – denumirea (titlul) contului trebuie să exprime conținutul economic al elementului bilanțier sau al veniturilor și cheltuielilor pentru care este deschis. În România, denumirea și simbolul conturilor se stabilesc în mod unitar, la nivel național, de către Ministerul Finanțelor Publice prin Planul de Conturi

General (PCG). Simbolul conturilor, așa cum se regăsește în Planul de Conturi General, este reprezentat de trei sau patru cifre. Pentru exemplificare: 371 este simbolul contului Mărfuri, 401 este simbolul contului Furnizori, 411 este simbolul contului Clienți, 531 este simbolul contului Casa, 707 este simbolul contului Venituri din vânzarea mărfurilor, 601 este simbolul contului Cheltuieli cu materiile prime etc.

Este important de reținut faptul că, în contabilitatea unei entități, un anumit cont se deschide o singură dată. Dacă o entitate comercializează mărfuri, pentru a cunoaște existentul (soldul) și/sau mișcarea (rulajul) stocului de mărfuri trebuie deschis în contabilitatea acelei entități contul 371 Mărfuri, o singură dată.

Dacă se face recurs la cea mai simplă formă de reprezentare a contului, respectiv reprezentarea sub forma literei **T**, în acest caz, contul 371 Mărfuri se prezintă astfel:




Fișa contului **371** Mărfuri

unde: D = Debit, iar C = Credit

*Debitul și creditul* reprezintă cele două părți ale contului. Convențional, s-a stabilit ca partea stângă a oricărui cont să fie denumită debit (D), iar partea dreaptă credit (C). A debita un cont presupune a înregistra o sumă în partea stângă a contului, iar a credita un cont presupune înscrierea unei sume în partea dreaptă.

*Explicația tranzacțiilor înregistrate în cont* poate fi descriptivă sau contabilă. Explicația descriptivă presupune prezentarea, pe scurt, a naturii operațiunii economico-financiare, cu indicarea documentului justificativ (factură, chitanță, ordin de plată etc.). Explicația contabilă presupune indicarea, sub forma unui simbol cifric, a contului sau conturilor corespondente.

*Rulajul (mișcarea) contului* indică modificările determinate de evenimentele și tranzacțiile economice asupra elementelor bilanțiere, veniturilor sau cheltuielilor. Rulajul contului poate fi debitor sau creditor.

*Total sume debitoare* reprezintă suma dintre soldul inițial debitor (dacă există) și rulajul debitor, iar *total sume creditoare* este suma dintre soldul inițial creditor (dacă există) și rulajul creditor.

*Soldul contului* exprimă existența elementului (activ, datorie sau capital propriu) la un moment dat și poate fi sold inițial și sold final. Soldul inițial se preia în cont, la începutul perioadei, de la sfârșitul perioadei precedente, prin urmare, nu toate conturile din contabilitatea unei entități prezintă sold inițial la începutul perioadei. Soldul final al contului se determină la sfârșitul perioadei, iar la începutul perioadei următoare devine sold inițial.

Revenind la succesiunea lucrărilor în contabilitate, reamintim faptul că prima etapă pornește de la preluarea și prelucrarea datelor înscrise în documentele financiar-contabile. Metoda de lucru în contabilitate se fundamentează pe înregistrarea cronologică și sistematică a tranzacțiilor cu ajutorul registrelor contabile obligatorii.

Conform OMFP nr. 2634/2015 privind documentele financiar-contabile, registrele de contabilitate obligatorii sunt:

- Registrul Jurnal;
- Registrul Cartea-Mare;
- Registrul Inventar.

În practică, analizele contabile conduc la întocmirea formulelor contabile, care se înregistrează cronologic în Registrul Jurnal. Pe baza Registrului Jurnal este efectuată înregistrarea sistematică a operațiunilor economico-financiare în fișele de conturi. Totalitatea fișelor de conturi constituie Registrul Cartea-Mare. În final, la sfârșitul perioadei, datele din Registrul Cartea-Mare sunt preluate în documentul Balanța de verificare.

*Balanța de verificare* este un instrument de sinteză a tuturor informațiilor reflectate în sistemul conturilor la un moment dat (lună, trimestru, semestru, an). Scopul sintezei este, pe de o parte, constatarea menținerii egalității fundamentale dintre debitul și creditul conturilor, pentru că, în caz contrar, se vor constata erori, iar pe de altă parte, furnizarea unei viziuni generale asupra tuturor conturilor, foarte utilă în etapa următoare, care vizează întocmirea de către profesionistul contabil a situațiilor financiare, reprezentate de: bilanț, contul de profit și pierdere, situația modificărilor capitalului propriu, situația fluxurilor de trezorerie și notele explicative.

Facem precizarea că suportul informațional pentru redactarea situațiilor financiare anuale, care reprezintă produsul final al contabilității financiare, este balanța de verificare întocmită după inventarierea activelor, datoriilor și capitalurilor proprii.

Contabilitatea este un domeniu de activitate divers și complex. Cu siguranță, cunoașterea conceptelor specifice contabilității, a principiilor și regulilor contabile ne ajută să înțelegem fenomenele economice și implicațiile acestora și asigură o mai bună administrare a finanțelor personale. Unul dintre principiile contabilității este principiul prudenței, care îl obligă pe profesionistul contabil să adopte o atitudine prudențială în instrumentarea contabilă a tranzacțiilor economice și evaluarea bunurilor deținute de companie.

Poate că, acest principiu al prudenței ar trebui respectat și în administrarea finanțelor personale pentru a evita supra-îndatorarea, utilizarea iresponsabilă a câștigurilor sau a creditelor contractate, cheltuielile exagerate și nejustificate și, în final, falimentul personal.

# BIBLIOGRAFIE


Botez, D., *Tradiții, actualități și perspective ale profesiei contabile din România,* Ed. Sedcom Libris, Iași, 2005

Calu, D., *Istorie și dezvoltare privind contabilitatea din România*, Ed. Economică, București, 2005

Demetrescu, C.G., *Istoria critică a literaturii contabile din România*, Ed. SOCEC S.A.R., București, 1947

Demetrescu, C.G., *Istoria contabilității*, Ed. Științifică, București, 1972

Dumitrana, M., Caraiani, C., (coordonatori), *Bazele contabilității*, ed. a III-a, Ed. Universitară, București, 2008

Feleagă, N., Malciu, L., *Reformă după reformă: contabilitatea din România în fața unei noi provocări,* vol. I, Ed. Economică, București, 2005

Ristea, M., (coordonator), *Contabilitatea financiară,* Ed. Universitară, București 2005

Weygandt, J., Kimmel, P.D., Kieso, D.E., *Financial Accounting*, 9th Edition, Wiley, USA, 2014

*** Legea contabilității nr. 82/1991, republicată, cu completările și modificările ulterioare

*** OMFP nr. 1802/2014 pentru aprobarea *Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate*

*** OMFP nr. 2634/2015 privind documentele financiar-contabile

*** OMFP nr. 2861/2009 privind inventarierea activelor, datoriilor și capitalurilor proprii

*** O.G. nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată, cu modificările ulterioare

*** *Cum contribuie educația financiară la dezvoltarea unei societăți?*, articol publicat în Jurnalul de Afaceri, 20.12.2016 și accesat la adresa http://www.jurnaluldeafaceri.ro/cum-contribuie-educatia-financiara-la-dezvoltarea-unei-societati/, 20.07.2017

# 13. EDUCAȚIE ȘI COMUNITATE – SPRE O PEDAGOGIE A RELAȚIILOR

***Iftinia AVRAM***

„Oamenii trăiesc în comunitate în virtutea lucrurilor
pe care le au în comun, iar comunicarea este modalitatea
prin care ei ajung să dețină în comun aceste lucruri.
Comunicarea e un mod de a exita al comunității."

*John Dewey*

Subiectul de față se circumscrie într-o amplă dezbatere a prezentului nostru, privind aspecte ale complexității și dinamismului raportului existent între educație și societate. Ne propunem, astfel, o apropiere de subiect, cât mai plauzibilă, o înțelegere a acestuia prin cele mai semnificative date ce țin de afirmarea educației în societate, de ritmurile și schimbările ei, de asimilarea unor noi sensuri, contribuind la ceea ce sociologul Dumitru Popovici, titularul cursului de sociologie a educației de la Universitatea 1 Decembrie 1918 din Alba Iulia, numea *fundamentarea ideii potrivit căreia educația este liantul principal al umanității*. (1)

Educația și societatea interacționează, orice acțiune educativă fiind una individuală și în același timp una socială. Sociologul francez Durkheim, detaliind despre educația ca mijloc prin care societatea își reînnoiește mereu condițiile propriei sale existențe, concluzionează: „Astfel, societatea nu poate trăi decât dacă există între membrii ei o suficientă **omogenitate**. Educația este aceea care perpetuează și întărește această omogenitate… În fiecare dintre noi, se poate spune că există două ființe care, deși nu pot fi separate altfel decât în mod abstract, nu sunt mai puțin distincte. Una este formată din toate stările sufletești care se raportează numai la noi înșine și la evenimentele noastre personale. Este ceea ce s-ar putea numi ființa individuală. Cealaltă este un sistem de idei, sentimente și obiceiuri care exprimă în noi nu personalitatea noastră, ci a grupului sau grupurile diferite din care facem parte; așa sunt credințele religioase, credințele și practicile morale, tradițiile naționale sau profesionale, opiniile colective de tot felul. Totalitatea lor formează ființa socială. A forma această ființă în fiecare din noi, acesta este scopul educației". (2)

Educația, și ne referim la **forma ei școlară**, se împlinește nu prin izolare, nu doar prin forme specifice stricte, ce pot deveni restrictive, ci prin oferta generoasă a tuturor limbajelor societății puse în acțiune înspre realizarea idealului educativ, acela de

formare umană, profesională și cetățenească, corectă și riguroasă, a omului activ, cu o puternică personalitate, cu creativitate și putere de decizie. *Omul este ceea ce este învățând*, spunea Pindar, prin educație aflându-și libertatea. Grecii au ajuns la un apogeu spiritual prin educație, prin ceea ce numeau *paideia*, adică formarea omului împlinit în trup și suflet prin frumos și adevăr. Respectul pentru *paideia* era impresionant pentru greci, aceștia văzând în *paideia* o față a divinului, a omului trecut prin „focul spiritului", concretizându-și astfel înzestrările în viață și societate.

Educația se fundamentează pe întregul de experiență, de cultură și civilizație, de istorie și spiritualitate al societății, al comunităților, al familiei. Valorile omenirii dau temeinicie educației care, în accepțiunea scriitorului și universitarului Ioan Alexandru, nu e însușire seacă de sentințe morale, ci *captarea ființei umane prin puterea convingătoare pe care o tăinuiesc marile personalități ale lumii.* (3) Educația și societatea sunt purtătoare de zestre. Preluarea zestrei unei comunități în mediul educativ sau a zestrei educației de către comunitate favorizează dinamica succesului și într-o parte și în cealaltă. Educația și comunitatea sunt situate, firesc, între acțiunea reciprocă de **a da** și cea de **a prelua**, în fluxul relațiilor de armonie, cordialitate și generozitate, al celor ce privesc exigența și responsabilitatea în acest domeniu.

Acest schimb de valori între educație și comunitate este sugestiv prezentat de un specialist al domeniului, profesorul Hans Maier, fost ministru al învățământului în Landul Bavaria, la un seminar sud-est-european ce a avut loc la Universitatea din Heidelberg, la care participă și scriitorul Ioan Alexandru, la rându-i, cum am ami precizat, eminent profesor universitar, care, peste ani, rememorând prestigioasa manifestare citează în *Convorbire cu Hans Maier*, eseu publicat în *Iubirea de patrie*, volumul al II-lea, Editura Eminescu, 1985, pp.313–314: „În cărțile sale, Hans Maier este preocupat de formarea omului condiționat de trei factori: familie, școală și mediu – societate. Ca omul să poată să-și dezvolte personalitatea, adică să poată ajunge creator dăruind semenilor săi toată înzestrarea sa pentru propășirea celorlalți, el este confruntat de mic din familie cu bunăvoința sau inertia celorlalți. Această miraculoasă plantă, acest copil venit în leagăn pe pământ în fiecare familie se izbește de la început de pietrișul sau pământul fertil al dragostei părinților sau al dezbinărilor și neașezărilor de acasă. Apoi, școala unde pedagogul preia rolul părinților, este cea care poate influența caracterul și creșterea cea bună a copilului, iar apoi mediul, strada, orașul, teatrele, morala societății de toate zilele".

Într-o societate a schimbărilor rapide, uimitoare, care pe termen lung vizează ample niveluri de dezvoltare, problema eficienței educației este prioritară. Cercetări de ultimă oră demonstrează relația directă dintre eficiența educației și **dezvoltarea parteneriatelor** dintre școală și comunitate, dintre școală, familie și comunitate, întărind astfel inițiativele, răspunderea, îmbunătățirea abilităților educaționale, stimularea simțului comunitar

și a sentimentului de apartenență la un sistem de valori comunitare, crearea unui mediu educațional temeinic, sigur și complex. Mai ales că succesul scontat prin educație, prin implicarea comunității și a familiei în educație, privește nu doar un segment apropiat de timp, ci o largă perspectivă, cea a vieții. Participarea comunității în educație, cu precădere în procesul de învățământ, satisface dorința de nouă calitate instructiv-educativă, având „un potential mai mare de schimbare calitativă decât oricare alt tip de reformă educațională instituțională". (4)

Fără colaborare, interacțiune, schimb de valori, educația nu va avea temeinicie, vitalitate și reverberație în timp. Interacțiunea ansamblului de factori ai educației cu mediul comunitar (dar și familial!) este privită de sociologul Mircea Agabrian prin **metafora sănătății ecosistemului**, Analogia este sugestivă, conturând o imagine accesibilă destinatarului: „Copacii tineri vor crește sănătoși când se dezvoltă într-un mediu caracterizat de diversitatea plantelor și animalelor, sol și hrană sănătoase de la soare aer și precipitații curate". Fiecare parte a ecosistemului are rol vital și este dependentă una de cealaltă pentru sănătatea ecosistemului, (5) precum comunitatea și familia sprijină sănătatea educației, prevenind riscuri și asigurând succese. Pentru a fi eficientă, educația cere suportul și colaborarea familiei și a comunității, prin multitudinea relațiilor active, susținute de disponibilitatea întâlnirilor, dialogurilor, a acceptării reciproce a valorilor și intereselor comune și crearea unui simț civic al identității prin schimbarea de mentalități și comportamente.

Importanța acțiunii comune educație-comunitate apare definită în **teoria intersectării sferelor de influență** a lui J.L. Epstein (6) teorie ce integrează perspective de cercetare sociologică și psihologică despre efectele mediului comunitar asupra rezultatelor educaționale. Legăturile între instituțiile care socializează și educă determină ca succesul educațional să constituie interes pentru fiecare membru al instituțiilor implicate, obiectiv atins prin acțiunea și suportul lor cooperant. Teoria lui Epstein are ca reprezentare grafică intersectarea a trei cercuri, *școală, comunitate, familie,* simbolizând interacțiunile, conexiunile și responsabilitățile, relațiile și influențele, nivelul trăirilor și experiențelor comune, conștientizarea importanței educației pentru individ și societate. Desigur, intersectarea celor trei cercuri din teoria lui Epstein are, în opinia noastră, ca fundament **comunicarea** efectivă, premisă a dezvoltării **relațiilor pozitive** care duc la intervenții pozitive, necesare, și la soluții pozitive.

Comunicarea dintre mediul educativ și cel comunitar se caraterizează prin dialog deschis, permanent, schimb de idei și împărtășirea reciprocă a opiniilor. A comunica înseamnă a cunoaște, iar a cunoaște și a comunica înseamnă a voi, a schimba, a progresa, a înlătura dezinteresul nociv, rezistența la nou sau lipsa de inițiative.

Prin educație, comunitatea e mai puternică, mai activă și mai unită. Relațiile stabilite între educație și comunitate duc la încrederea partenerilor în misiunea lor,

în deciziile comune și în binele comun. **Sentimentul de apartenență** la o comunitate, **solidaritatea** cu membrii ei, cu întreprinderile acestora, întărește rolul și scopul educației în comunitatea respectivă. Comunitatea are nevoie de educație pentru permanenta ei redefinire, pentru revitalizarea economică, pentru înnoirea ei. Pentru aceasta, educația trebuie să înregistreze eforturi de **identificare cu comunitatea**, să-i descopere acesteia unicitatea, valorile și perspectivele de care să-și lege idealurile, profesiile vizate și un anume mod de viață. Fără o educație eficientă, conștientă de rolul ei în comunitate, comunitatea va suferi în dezvoltarea ei. La fel educația va suferi fără ofertele comunității. Profesorul Hans Maier, pe care l-am citat și mai înainte, prin intermediul unor pagini din opera publicistică a scriitorului Ioan Alexandru, aprecia că între educație și comunitate trebuie să existe o **continuitate de valori**, nu o contradicție.

În această idee, propunem, ca soluție practică, înființarea în comunități a **cluburilor comunitare,** ca locuri de dezbatere permanentă, de analiză a nevoilor educative, de întâlniri între agenții educativi. Ne imaginăm cluburile comunitare ca locuri ideale pentru dezvoltarea relațiilor pozitive ce pot infuența atât educativul cât și mediul comunitar, înțelegând rolul specific al fiecăruia și necesitattea dezvoltării abilităților de comunicare, de asemenea necesitatea conștientizării avantajelor intersectării celor trei cercuri din teoria lui Epstein.

În opinia noastră cluburile comunitare vor trebui să aibă ca parteneri de dialog, de concepție și acțiune, reprezentanți ai procesului educativ, ai autorităților locale, bisericii, unităților economice din perimetrul comunitar, organizațiilor nonguvernamentale, jurnaliști care semnează în mass-media comunitară rubrici specializate despre educație și societate. Programele cluburilor comunitare vor include în seria dezbaterilor probleme de ordin general și probleme stringente ce țin de prezent și care necesită rezolvări prompte și eficiente. Ca tematică, ar putea fi cuprinse în seria dezbaterilor următoarele:

- Un proiect: „Pact pentru un oraș care educă”
- Școala ca partener comunitar.
- Noi tipuri de relații prin parteneriatul educație–comunitate. Relațiile de colaborare armonioasă.
- Extinderea câmpului educațional spre cât mai mulți agenți de educație. Se poate școala limita doar la propriul sistem de valori, norme, principii sau este obligatorie, în dinamica societății de azi, simbioza cu comunitatea, cu alți factori educativi, familia, autoritatea locală, biserica, organizații non-guvernamentale?
- Concretizarea sprijinului comunității în mediul educativ. Ce *materie primă* oferă comunitatea educației? Care îi sunt investițiile – suportul material – în educație? Este comunitatea conștientă că investind în educație investește în valori ale sale de viitor și valori ale societății?

- Responsabilitatea proceselor educative și în același timp a comunității în dezvoltarea personalității umane a viitorilor cetățeni ai comunității. Dezvoltarea spiritului comunitar. Formarea locuitorilor activi ai comunității.
- Putem vorbi de cunoașterea reciprocă: mediul educativ – mediul comunitar? Învață școala din *manualul* comunității, din datele de istorie, cultură, spiritualitae, biografii exemplare? Participă diferitele niveluri de învățământ la evenimentele comunității și comunitatea participă la evenimentele din domeniul educativ?
- Adaptarea școlii la nevoile comunității. Implicare școlii în dezvoltarea comunității. Prefigurări ale viitorului comunității prin standardele de calitate ale educației.
- Necesitatea prezentării în mediul educativ, prin **panouri, pliante**, **cataloage, albume** a datelor importante din biografia comunității (istorie, descoperiri arheologice, date privind geografia fizică, personalități culturale și științifice, portrete de oameni de seamă din viața comunității) și prezentarea, prin aceleași modalități, a identității educative (viziunea educativă, misiunea, proiectele și inițiativele în relație cu noua reformă de învățământ, succese în procesul de învățământ, concursuri, olimpiade, activități extracurriculare, talente literare, artistice, sportive etc.) în locuri de afișaj comunitar, birouri administrative, instituții comunitare, biblioteci, muzee, case de cultură ș.a.m.d.

Educația la nivel superior presupune, pe lângă parteneriatul cu familia, un continuu parteneriat cu comunitatea. Astfel, educația, familia și comunitatea elaborează, la modul judicios, în cunoștință de cauză, o strategie de implicare. A fi implicat semnificativ în parteneriatele educație–familie–comunitate înseamnă asumarea responsabilităților, a posibilităților de schimbare în numele performanței nivelului educativ ce deschide perspective optimiste tocmai comunității și, mai departe, societății în general. Se cere promovarea judicioasă a conexiunilor educație–comunitate, luarea deciziilor în conformitate cu situațiile concrete, depistarea resurselor ce pot fi dirijate dinspre comunitate spre educație și dinspre educație spre comunitate. Propunem concretizarea în fapt a celor afirmate mai sus prin **PROIECTUL:**

## Tîrgu-Mureș – Mic dicționar enciclopedic

### Secvența 1

Inițiativa aparține autorului comunicării de față care va fi transmisă unor elevi și studenți din Tîrgu-Mureș.

**Prezentarea scopului:**

Cunoașterea municipiului Tîrgu-Mureș prin resursele educative: instituții (Teatrul Național, Academia de Arte, Universitatea Petru Maior, Biblioteca Județeană, Muzeul Județean, Biblioteca Teleki, Centrul de cercetări socio-umane Gheorghe Șincai, revista Vatra, Editura Ardealul, Catedrala Mare Ortodoxă), monumente (Avram Iancu, Emil

A. Dandea, Mihai Eminescu, Lupa capitolina, Mihai Viteazul, Petofi Sandor), evenimente culturale (Zilele muzicale târgumureșene, Festivalul Internațional Constantin Silvestri, Festivalul Național Lucian Blaga, Concursul Național de Creație Artistică Amândoi, în aburul pâinii), personalități (Nicolae Filimon, Petru Maior, Romulus Guga, Mihai Sin), organizații nonguvernamentale (Fundația Culturală Vasile Netea, Fundația Școala Ardeleană, Fundația Culturală Cezara, Despărțământul Central Mureș al Astrei)

Cunoașterea municipiului Tîrgu-Mureș prin momente importante ce țin de conturul monografic al municipiului (atestare documentară, municipiul în evenimente istorice ca anul 1848, 1918, 1940, 1989), locuri de reverberație (Strada Bolyai, Platoul Cornești, Piața Trandafirilor), realizări socio-economice (Combinatul Azomureș, Mobex, Imatex) depistate de cei implicați în proiect prin stagii de informare (consultarea mass-media, bibliografii) cercetare la fața locului, interviuri cu factori reprezentativi ai comunității (primar, directori de instituții, muzeografi, cercetători, scriitori, preoți), studiu în arhive.

Testarea interesului pentru proiect și formarea echipelor de lucru.

Formarea echipelor de consultanți: cadre didactice, reprezentanți ai comunității, părinți.

Prezentarea metodologiei de lucru și a formatului fișelor de observație.

Forma de participare:voluntariat.

Fiecare participant va avea de rezolvat un anumit număr de fișe de dicționar, în funcție de afinități, posibilități de rezolvare etc. Spre exemplu: Statuia Al. P.Ilarian, Colegiul Național Unirea, Strada Mihai Eminescu, Editura Vatra veche, Piața Teatrului, Clădirea Primăriei, Ceasul de flori, Biserica de lemn ș.a.m.d.

Fiecare elev sau student implicat va avea un dialog permanent cu consultantul-supraveghetor.

**Secvența 2**

Culegerea efectivă a datelor pentru Mic dicționar enciclopedic.

Elevii și studenții vor alcătui fișele pentru dicționar în urma unei judicioase documentări prin care vor cunoaște comunitatea prin datele ei biografice și prin oamenii ei, cei intervievați, consultați, implicați în fluxul documentării.

Reprezentanții comunității vor cunoaște, la rândul lor, inițiativele elevilor și studenților, interesul lor pentru comunitate, preocupările lor de a transmite informații despre comunitate.

Culegerea de date pentru Mic dicționar enciclopedic va avea la bază dialogul activ între nivelul educativ și cel comunitar, prin cunoaștere reciprocă și participarea agreabilă la succesul unui proiect.

**Secvența 3**

Intervenția inițiatorului pentru corectarea posibilelor disfuncționalități.
Evaluarea intermediară
Conferință de presă

**Secvența 4**

Redactarea paginilor de dicționar.
Dialog elev sau student și consultant-supraveghetor
Predarea fișelor de dicționar

Întâlnirea inițiatorului proiectului, voluntarilor, consultanților, tuturor celor implicați, factori educativi și reprezentanți ai comunității, cu reprezentantul editurii la care va apărea Mic dicționar enciclopedic, cu tehnoredactorul și graficianul editurii. Stabilirea, de comun acord, a editării și tipăririi.

Organizarea unui atelier educativ la care să participe cei implicați în scrierea Micului dicționar enciclopedic și o mare masă de elevi, studenți, cadre didactice, responsabili ai comunității, prezentându-se momente din evoluția proiectului și cele mai interesante date descoperite pe parcursul alcătuirii fișelor de dicționar; atelier la care reprezentanți ai comunității vor exprima opinii despre voluntarii implicați, modul lor de comunicare, interesul manifestat pentru cunoașterea cât mai extinsă a comunității.

**Secvența 5**

Editarea și tipărirea.
Lansarea volumului Tîrgu-Mureș – Mic dicționar enciclopedic
Concluzii

Conferință de presă. Disiminarea experienței. Propunerea ca echipe de voluntari, elevi și studenți, să realizeze o serie de micromonografii ale importantelor instituții din Tg.Mureș, care să depășească suportul clasic, propunând prezentarea sub forma documentarului audio-video.

Parteneriat și participare la educație – pedagogia relațiilor

– parteneriate care își propun modernizarea bazei materiale și a spațiilor de învățământ, dotarea și diversificarea materialului didactic aferent procesului educativ – cu familia, comunitatea, agenți economici, ONG-uri, biserica, instituții de învățământ;
– parteneriate pentru cunoașterea reciprocă și buna relaționare – cu instituții culturale și de învățământ, cu familia, comunitatea;

- parteneriate ce vizează atenuarea problemelor copiilor cu nevoi speciale – cu asistenți sociali, instituții de învățământ, ONG-uri, actori comunitari, organisme naționale și internaționale abilitate;
- parteneriate profesionale – cu instituții de învățământ din țară și de peste hotare, ONG-uri, organizații internaționale;
- parteneriate ce vizează formarea continuă a cadrelor didactice – cu instituții de perfecționare;
- parteneriate de imagine, în scopul popularizării experiențelor pozitive ce se înscriu în sfera unui management al imaginii – cu familia, mass-media; participări la simpozioane, conferințe locale, naționale și internaționale etc.

Spre edificarea celor susținute mai sus, din experienta internațională, putem lua ca model demn de analizat și de urmat cel care se desfășoară în **Italia în comunitatea Reggio Emilia:**

**„Consiliul de Gestiune sau despre participare"**

S-a vorbit de multe ori – și încă se mai vorbește – despre criza de participare, bilanțul nu e foarte pozitiv. Cauzele care stau la baza acestor rezultate dezamăgitoare și a pierderii încrederii în procesul educativ sunt multiple și variate. Printre acestea, de exemplu, sunt:

- atacurile persistente și puternice la Administrațiile publice, insinuarea că procesele de participare sunt sursa de întârziere și supraîncărcare a sistemului, pierderea încrederii în instituțiile democratice subminate de grupuri de iresponsabili.

Toate aceste elemente conduc la înțelegerea/explicarea nivelului scăzut de participare din unitățile de învățământ. Mult prea des, neînțelegerile dintre membrii Consiliilor de Gestiune (menționăm aici și numărul mare de reprezentanți politici în comparație cu numărul reprezentanților părinților și cu numărul restrâns de reprezentanți ai personalului) au retezat orice început de dezvoltare în această direcție. Să reținem că dezvoltarea și comunicarea sunt caracteristici aproape fiziologice ale educației și sunt, în mod potențial, prezente în orice acțiune. Pentru a garanta că acestea nu se risipesc în mii de forme mărunte sau că nu sunt reprimate încă de la naștere, trebuie să fie însuflețite de idei și organizate cu instrumente și prin inițiative.

Iată de ce nu e de acceptat atitudinea celor care, vorbind despre participare în educație, despre calitatea și sensul ei, nu consideră că vorbesc despre o entitate globală și totală. Nu putem analiza și critica procesele de participare fără a face o analiză și o critică asupra mersului general al educației, privită în totalitate (ca sistem de organizare, s.n.). Familia, copilul, membrii personalului și gestiunea socială capătă o valoare, gestiunea socială și participarea fac parte din procesul educativ, sunt o caracteristică intrinsecă a culturii și a conduitei unei instituții școlare și a comunității.

După părerea noastră, termenul de „participare” coboară în profunzimea lucrurilor și ajută la elaborarea și reinterpretarea problematicilor de tipul: profesionalitatea personalului, libertatea educativă, vocația învățământului, rolul educatorului, distribuirea drepturilor și competențelor, între familie și profesioniști**.** (7)

În concluzie, atunci când educația și comunitățile colaborează, „ambele se consolidează în mod sinergetic, sporind ritmul cu care lucrează fiecare”. (8) Stabilind avantajele acestei întrepătrunderi, accentuăm pași edificatori în abordarea științei educației (pedagogia); preluând, chiar, un titlul din vasta bibliografie a problemei de față, „pedagogia văzută cu alți ochi”. (9)

Lucrarea se adresează comunității științifice a pedagogilor, studenților – viitori specialiști în pedagogie, economie, istorie, personalități culturale, practicieni în diverse situații profesionale aplicative, interesați de dezvoltarea unei pedagogii a relațiilor.

## BIBLIOGRAFIE


1. Bruner, J.S., (1970): Pentru o teorie a instruirii, Ed. Didactică și Pedagogică, București
2. Dumitru Popovici, (2003) *Sociologia educației*, Institutul European, Colecția Universitaria 54, Seria Sociologie, Iași
3. Durkheim, E., (1980) *Educație și sociologie,* Editura Didactică și Pedagogică, București.
4. Ioan Alexandru, (1978) *Educația* în volumul *Iubirea de patrie*, Eseuri Editura Dacia, Cluj-Napoca
5. Mircea Agabrian, (2006) *Școala, familia, comunitatea*, Institutul European, Iași
6. Idem, Ibidem, p.9.
7. *** Educația – spre un pact pentru un oraș care educă – document realizat de Biroul Educativ, Centrul Internațional Loris Malaguzzi, USR Ministerul Educației, al Universităților și al Cercetării, Oficiul Școlar Regional din Emilia Romagna, *Op.cit*., – traducere Sânziana Sterghiu
8. Apud Mircea Agabrian, (1992) *Op.cit*., (cu referire la Epstein J.L, *School and Family Partnerhips*, New York)
9. Mircea Agabrian, *Op.cit.* (vezi Note 4)
10. lena Joița, (2009) *Știința educației prin paradigme. Pedagogia „văzută cu alți ochi”*, Institutul European, Iași
11. Rinaldi, C., (1984) Participarea privită ca și comunicare – material al Reggio Children, (traducere Sânziana Sterghiu)
12. Spaggiari, S.: Gestiunea socială – material al Reggio Children, traducere Sânziana Sterghiu
13. Studiu de caz – Construind comunitatea. Participarea familiilor, material elaborat în cadrul proiectului POSDRU 63110, beneficiar ISJ Dambovița
14. Tîrcă, A. Rădulescu, E. (2002) Școala și comunitatea Editura Humanitas

# Notă de prezentare a autorilor

***Emilian M. DOBRESCU*** este cercetător principal I la Institutul de Economie Națională al Academiei Române, membru titular al Academiei Oamenilor de Știință din România, membru de onoare al Asociației Internaționale Sonnenberg, membru al Asociației Române pentru Clubul de la Roma etc.; membru în comitetele de organizare științifică a mai multor conferințe din țară și străinătate, membru al comitetelor de redacție ale principalelor reviste de economie și sociologie, cotate științific din România, întemeietor și co-organizator al Școlii Academice de Sociologie din România, care a ajuns în 2017 la a XI-a ediție. Din 1990 este secretar științific al Secției de științe economice, juridice și sociologie a Academiei Române și, respectiv, al Comisiei de istorie economică și istoria gândirii economice a Academiei Române; din anul 2000 este profesor universitar, iar din 2010 – conducător de doctorat în domeniul Economie la Departamentul de Științe economice, Drept și Sociologie al Școlii Doctorale a Academiei Române; este autor și coautor a 122 cărți de specialitate, a participat la peste 240 sesiuni științifice interne și internaționale și a publicat peste 700 articole apărute în publicații economice, precum și în reviste științifice cotate CNCSIS, indexate în BDI sau ISI.

***Cristina GĂNESCU*** este conferențiar universitar doctor la Universitatea „Constantin Brâncoveanu" din Pitești. A absolvit studiile de licență și masterat în cadrul Universității „Constantin Brâncoveanu" din Pitești și studiile doctorale în cadrul Academiei de Studii Economice din București, domeniul Relații Economice Internaționale. A finalizat studiile post-doctorale în Economie, în cadrul Școlii Post-doctorale Academice în Economie (SpDAE), Academia Română. Este autoare și coautoare a 8 cărți de specialitate, a peste 40 de articole și comunicări științifice în domeniul managementului, responsabilității sociale corporatiste, culturii organizaționale, tehnicilor de afaceri, logisticii; recenzor și membru în comitetele științifice ale unor reviste și manifestări științifice din România, Franța, Portugalia și Cehia, membru al Societății Academice de Management din România (SAMRO) și al AGER.

***Maria-Ana GEORGESCU*** este profesor universitar la Facultatea de Științe Economice, Juridice și Administrative din Universitatea „Petru Maior" din Tg. Mureș, doctor în Sociologie. Punctele sale de interes acoperă aspecte legate de domenii interdisciplinare – Socio-economie, Dimensiunea etică a activităților de afaceri și din administrația publică, Educație antreprenorială, Management social. A publicat o serie de cărți precum: Educația și mobilitatea socială, Bazele microeconomiei, Sociologie, Provocări

socio-economice, Antreprenoriat și etică în afaceri, Etica între teorie și acțiune, Responsabilitatea socială între teorie, imagine și conduită.

***Sorina BOTIȘ*** este conferențiar universitar doctor la Universitatea „Transilvania" din Brașov, Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor, autor a numeroase articole științifice, studii, cărți și cursuri universitare în domeniul antropologiei monetare, economiei monetare și bancare, apreciate atât de către studenți cât și de mediul academic național și internațional.

***Arina MODREA*** *este conferențiar universitar doctor la Universitatea* „Petru Maior" din Tg. Mureș, Facultatea de Inginerie, unde predă „disciplina vieții" denumită științific Fizică. Profesează această meserie din anul 1989, odată cu absolvirea Universității „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca. De-a lungul carierei universitare a scris 11 cărți, 11 manuale cu caracter didactic și interdisciplinar, 80 lucrări științifice publicate în diferite reviste/volume recunoscute la nivel național și international și a participat la implementarea mai multor proiecte.

***Mihaela GÖNDÖR*** este conferențiar universitar la Facultatea de Științe Economice, Juridice și Administrative din cadrul Universității „Petru Maior" din Tîrgu Mureș, titulară a cursurilor Finanțe publice, Finanțe, Politici financiare, Fiscalitate comparată, Finanțe internaționale. Pregătirea sa profesională include studiile de licență în Științe Economice la Universitatea „Al. I. Cuza" din Iași, un masterat în Managementul Administrației Publice Locale la Academia de Studii Economice din București, doctoratul în Management–Economie, cu documentare în domeniul Finanțelor, la Universitatea „Al. I. Cuza" din Iași, studiile post-doctorale în cadrul Școlii Post-doctorale Academice în Economie (SpDAE), la Academia Română. Este autoare și coautoare a 11 cărți, 49 cursuri universitare, peste 100 lucrări de cercetare științifică, în special în domeniul finanțelor publice și al politicilor fiscale naționale și europene, membră în echipele mai multor proiecte internaționale de cercetare. Este reviewer și face parte din boardul științific al mai multor jurnale și conferințe internaționale. Este consultant fiscal, membru al Camerei Consultanților Fiscali din România și expert fiscal judiciar în cadrul Ministerului de Justiție.

***Radu Alin MORUȚAN*** este manager la Banca Comercială Română având o experiență de peste 15 ani în banking. Este absolvent al Universității Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Economice – Secția Finanțe Bănci. Are un master in Piețe de Capital și în acest moment este doctorand în economie în cadrul Facultății de Economie Oradea.

***Péter BALOGH*** este specialist in Banca Nationala a Romaniei Agenția Mureș, doctor în finanțe, fiind preocupat de problemele macro și microeconomice, problemele financiar-bancare, având expertiză in domeniul bancar, al analizei economico-financiare, în

domeniul fiscal și contabil al întreprinderilor, expert în domeniul atragerii de finanțări nerambursabile.

***Ecaterina GRĂJDIERU*** este un cercetător la început de drum, cu un masterat în Gestiunea și Dezvoltarea Resurselor Umane și unul în Managementul Afacerilor de tip MBA, ambele la Universitatea Transilvania din Brașov. Urmează programul de doctorat Marketing, specializându-se pe Marketingul Carierei, cu un interes special de cercetare a modului în care folosirea neuromarketingului pentru înțelegerea comportamentului angajaților poate reduce fluctuația personalului în organizații.

***Claudiu COMAN*** este profesor universitar, decanul Facultății de Sociologie și Comunicare din cadrul Universității „Transilvania" din Brașov. De asemenea este conducator de doctorat in domeniul sociologie in cadrul Universității București. Este specialist in statistică socială, comunicare politică și mass media. Este autor sau coautor a 19 cărți și manuale de specialitate și are publicate mai mult de 100 de articole științifice.

***Mirela MINICĂ*** este conferențiar universitar dr. la Universitatea „Eftimie Murgu" din Reșița, titular al disciplinelor Microeconomie, Macroeconomie și Economie europeană, autoare a unei cărți publicate în străinătate, 10 cărți și monografii publicate în edituri acreditate, 2 articole publicate in reviste internaționale, 5 aticole ISI Proceeding, 57 articole publicate în reviste naționale dintre care 25 articole publicate în reviste cotate B și B+ CNCSIS (în română, engleză), 98 comunicări prezentate și publicate la seminarii/conferințe internaționale și la 22 conferințe naționale. Domeniul de interes în cercetare îl reprezintă capitalul intelectual și didactica predării economiei în învățământul terțiar. Absolventă a numeroase cursuri de perfecționare profesională și dezvoltare personală, cu preocupări în domeniul pregătirii științifice a studenților și în coordonarea de proiecte educaționale în parteneriat, formator în proiecte cu finanțare europeană, autoarea este implicată în calitate de președinte a Asociației Generale a Economiștilor din România, filiala Caraș-Severin în implementarea de proiecte ERASMUS+ de educație antreprenorială a tinerilor. Timp de 11 ani a fost implicate în activitatea Olimpiadelor Studenților Economiști în Formare organizate de Asociația Facultăților de Economie din România (AFER) și în comisia de evaluare a activității de cercetare și publicațiilor de specialitate, contribuind cu devotement la promovarea învățământului superior economic.

***Titus SUCIU*** este lector universitar doctor la Universitatea „Transilvania" din Brașov, Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor, autor a peste 90 lucrări, articole, monografii în domeniile globalizare, economie, etică, finanțe comportamentale, analiză fundamentală, cu vizibilitate atât națională, cât și internațională, participant la mobilități Erasmus+ în Italia și Republica Cehă, președinte al Asociației Forum A+.

***Ramona LAPTEŞ*** este lector universitar în cadrul Universității „Transilvania" din Brașov, Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor, doctor în economie, domeniul de competență contabilitate. În perioada 2001–2008 a fost cadru didactic titular la Catedra de Contabilitate, Audit și Control de gestiune din cadrul Academiei de Studii Economice București. Este implicată, în calitate de membru, în proiecte de cercetare, câștigate prin competiție la nivel național. Începând cu anul 2001, a participat la o serie de manifestări științifice naționale și internaționale, în domeniul contabilității și a elaborat un număr important de cursuri universitare și articole.

***Iftinia AVRAM*** este profesor asociat, lector doctor la Catedra de Științe ale Educației, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca, extensia Tg. Mureș. A absolvit Universitatea Ecologică „Dimitrie Cantemir" Târgu-Mureș, Facultatea de Psihologie – licențiată în domeniul Psihologie-Pedagogie, specializarea Psihologie – și are doctoratul în Pedagogie la Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Științe ale Educației, Chișinău, Rpublica Moldova. Are preocupări în domeniile: Teoria curriculum-ului, Teoria și metodologia cercetării educaționale, Fundamentele pedagogiei, Managementul instituțiilor școlare și a clasei de elevi, are preocupări constante în: Creativitate și inovație în educație, Instrucție și educație în școala contemporană, Dezvoltări teoretice și instituționale în alternativele educaționale, Educație și comunicare, Strategii didactice interactive – pași spre succesul școlar, Tradiții, valori și perspectivă în științele educației, Noile educații, un răspuns la problematica lumii contemporane, Educația față în față cu problematica lumii contemporane, Educația viitorilor părinți, Centre de resurse pentru părinți,. Implicare în organizare simpozioanelor județene și naționale pentru învățământul preuniversitar, derularea Programele de formare ale DPPD: Magister I Magister II, Eduexpert, Proiectul de reformă a învățământului preuniversitar – Componenta Management și Finanțare, formator în cadrul programului de formare a directorilo, Școala și comunitatea pentru o pedagogie a relațiilor, Programul: „PHARE – pentru grupuri dezavantajate". Are cărți de autor: Etnopedagogie aplicată, și coautor: Violența în familie, Ecologia și...atelierul de pictură, Instrucție și educație în școala contemporană, Pedagogia învățământului preșcolar și primar-instrumente didactice, Cartea educatoarei – Ghid practic-aplicativ.

Realizarea acestui volum se înscrie într-un proiect mai amplu al Asociației „Grupul Academic de Cercetare și Educație – AGRE" din Tîrgu Mureș, care își propune promovarea cunoașterii prin cercetare științifică, diseminarea cunoașterii prin predare/învățare și utilizarea cunoașterii prin transferul și relația inovativă cu mediul socio-economic.

Lucrarea se adresează unui public format din studenți, antreprenori, autorități publice și profesori deopotrivă (carte pentru studenți, antreprenori, profesori și autorități) și dorește să lanseze o provocare la regândirea sensurilor și semnificațiilor inovației în educație, în cultura financiară, pentru susținerea și dezvoltarea spiritului antreprenorial, să explice concepte, să propună idei, proiecte sau studii de caz, în speranța de a inspira practicienii să treacă la acțiune, autoritățile să adopte politicile corecte, școlile și profesorii să includă în mod durabil educația antreprenorială atât în formarea studenților cât și a profesorilor.

Partener:

ACADEMIC GROUP FOR RESEARCH AND EDUCATION
AGRE

UNIVERSITAS • NAPOCENSIS
ROMANIA
PRESA UNIVERSITARĂ

ISBN: 978-606-37-0283-9